



UNIVERSITÀ DEGLI STUDI DI PADOVA

**DIPARTIMENTO DI FILOSOFIA, SOCIOLOGIA, PEDAGOGIA E
PSICOLOGIA APPLICATA**

**CORSO DI LAUREA IN SCIENZE DELL'EDUCAZIONE E DELLA
FORMAZIONE**

CURRICOLO FORMAZIONE E SVILUPPO RISORSE UMANE

PROVA FINALE

***ESSERE DONNA NEL MERCATO DEL LAVORO ITALIANO: UNA PROVA
IN SALITA***

Relatore:

Prof. ssa Silvia Mocellin

Laureanda:

Alessia Bergamin

Matricola n. 1169301

ANNO ACCADEMICO 2019 – 2020

A mia mamma, Claudia.

SOMMARIO

INTRODUZIONE	6
CAPITOLO 1: DIFFERENZE QUANTITATIVE DI GENERE NEL MERCATO DEL LAVORO ITALIANO, IN TERMINI DI PARTECIPAZIONE.....	9
1.1. INDAGINE LONGITUDINALE DEL MERCATO DEL LAVORO ITALIANO.....	9
1.1.1. IL TASSO DI OCCUPAZIONE	9
1.1.2. IL TASSO DI DISOCCUPAZIONE.....	11
1.1.3. IL TASSO DI INATTIVITÀ	14
1.2. LETTURA INTEGRATA DEI TASSI DI OCCUPAZIONE, DISOCCUPAZIONE E INATTIVITÀ.....	15
1.2.1. DONNE CHE SI RITIRANO DAL MERCATO DEL LAVORO: IL RUOLO GIOCATO DALLA DURATA DELLA DISOCCUPAZIONE E DAL MINOR RICONOSCIMENTO DEI TITOLI DI STUDIO.	16
1.2.2. AUMENTO DEL TASSO DI OCCUPAZIONE FEMMINILE: IL RUOLO GIOCATO DALLE OCCUPAZIONI “FLESSIBILI”	20
1.2.3. IL LAVORO SOMMERSO	22
CAPITOLO 2: DIFFERENZE QUALITATIVE DI GENERE NEL MERCATO DEL LAVORO ITALIANO, IN TERMINI DI INCLUSIONE	25
2.1. MACROSETTORE ECONOMICO DI APPARTENENZA E PROFESSIONE SVOLTA	26
2.2. CATEGORIA LEGALE DI APPARTENENZA	29
2.3. REGIME ORARIO DI LAVORO	32
2.4. SOVRAISTRUZIONE	35
2.5. RETRIBUZIONI E PENSIONI.....	36
CAPITOLO 3: CAUSE DELLE DIFFERENZE DI GENERE ALL’INTERNO DEL MERCATO DEL LAVORO ITALIANO.....	39
CAPITOLO 4: LETTURE E CONSEGUENZE DELLE DIFFERENZE DI GENERE ALL’INTERNO DEL MERCATO DEL LAVORO ITALIANO	49

4.1.	L'UTILITARISMO.....	49
4.2.	IL NEO-CONTRATTUALISMO DI JOHN RAWLS	54
4.3.	IL LIBERTARISMO DI ROBERT NOZICK	60
4.4.	L'APPROCCIO DELLE CAPACITÀ.....	64
CONCLUSIONI		70
BIBLIOGRAFIA.....		73
SITOGRAFIA.....		75

INTRODUZIONE

Obiettivo del presente Elaborato è quello di analizzare le disuguaglianze di genere interne al (l'instabile) Mercato del Lavoro italiano. Essendo quella femminile la controparte più svantaggiata, ci si rivolgerà prevalentemente a questa, con l'obiettivo di dimostrare il mancato raggiungimento della parità di genere e della parità di diritti sanciti dalla nostra Costituzione. Per farlo si farà uso sia di un approccio quantitativo che qualitativo.

Contare è importante per vedere chi conta. È per questo che, nel primo capitolo, si guarderà ai numeri e, attraverso un'indagine longitudinale, si analizzeranno i tassi di occupazione, disoccupazione ed inattività di donne e uomini degli ultimi 40 anni. Una premessa necessaria per comprendere l'andamento e l'evoluzione della partecipazione femminile al mercato del (non pienamente) lavoro e, quindi, per sostenere la tesi alla base di questo Elaborato.

Tali informazioni, però, non possono essere sufficienti per giungere a certe conclusioni. È necessario andare oltre alla quantità per interrogarsi sulla qualità di questa partecipazione. Obiettivo del secondo capitolo è quello di comprendere, sempre avvalendosi dei numeri, se si tratti semplicemente di "inserimento" del genere femminile nel mercato del lavoro italiano o se si possa parlare di vera e propria "inclusione" dell'identità femminile.

Dimostrate tali disuguaglianze, sia in termini quantitativi che qualitativi, nel terzo capitolo si cercherà di indagare ed approfondire due delle cause sottostanti a questa conformazione del mercato del lavoro: gli stereotipi sui ruoli di genere ed il sistema di *welfare* italiano.

Nel quarto ed ultimo capitolo, ricorrendo alla prospettiva utilitarista, liberale e libertaria, si presenteranno tre diversi modi di leggere tali disuguaglianze. Ognuna di queste teorie, dopo essere stata brevemente presentata, sarà poi posta analizzata e valutata adottando il punto di vista dell'economista e filosofo indiano Amartya Sen. Il *Capabilities Approach* da lui sviluppato è necessario, in questa sede, per trattare quelle

che sono le conseguenze, in termini di libertà, di tali disuguaglianze e dell'inattività, disoccupazione e precarietà femminili che da queste derivano.

Donne e lavoro è una tematica che mi sta particolarmente a cuore e per la quale, da diversi anni, nutro un forte interesse che mi ha portato a svolgere ricerche, ad analizzare libri e letteratura, a conoscere progetti pensati appositamente per affrontare questa piaga ma, più di tutto, è stata la motivazione che mi ha spinto ad intraprendere questo percorso universitario e questa osservazione critica del mercato del lavoro italiano.

CAPITOLO 1:

DIFFERENZE QUANTITATIVE DI GENERE NEL MERCATO DEL LAVORO ITALIANO, IN TERMINI DI PARTECIPAZIONE

1.1. INDAGINE LONGITUDINALE DEL MERCATO DEL LAVORO ITALIANO

In questo paragrafo s'intende introdurre una breve indagine longitudinale dei tre indicatori utilizzati per descrivere il Mercato del Lavoro: Tasso di Occupazione, Tasso di Disoccupazione e Tasso di Inattività; per ognuno di essi sarà riportato un grafico che ne rappresenterà l'andamento degli ultimi 40 anni (1980-2019). Il fine è quello di comprendere meglio lo sviluppo storico del contesto entro il quale si sviluppa la tesi alla base di questo lavoro di ricerca.¹

1.1.1. IL TASSO DI OCCUPAZIONE

Il Tasso di Occupazione è il *“rapporto percentuale tra gli occupati di una determinata classe di età (in genere 15-64 anni) e la popolazione residente totale di quella determinata classe di età”*².

L'ISTAT, considera occupate le persone

Di 15 anni e più che nella settimana di riferimento (a cui sono riferite le informazioni) presentano le seguenti caratteristiche:

- *Hanno svolto almeno un'ora di lavoro in una qualsiasi attività che preveda un corrispettivo monetario o in natura;*
- *Hanno svolto almeno un'ora di lavoro non retribuito nella ditta di un familiare nella quale collaborano abitualmente;*
- *Sono assenti dal lavoro (ad esempio, per ferie o malattia o Cassa Integrazione)*
*[...]*³

Il Grafico 1 ci mostra che negli ultimi 40 anni si è verificata una maggior partecipazione delle donne al mercato del lavoro, registrata da un Tasso di Occupazione che è aumentato di 15 punti percentuali, passando dal 35,1% nel 1980 al 50,1% nel 2019.

¹ Nota metodologica: i dati che verranno presi in esame lungo tutto il capitolo danno uno sguardo d'insieme alla situazione italiana. Anche se non sarà oggetto specifico di questo elaborato, è comunque bene sottolineare che vi sono grandi squilibri a livello territoriale, in particolare tra il Nord ed il Sud del Paese.

² ISTAT et al. 2020, 18.

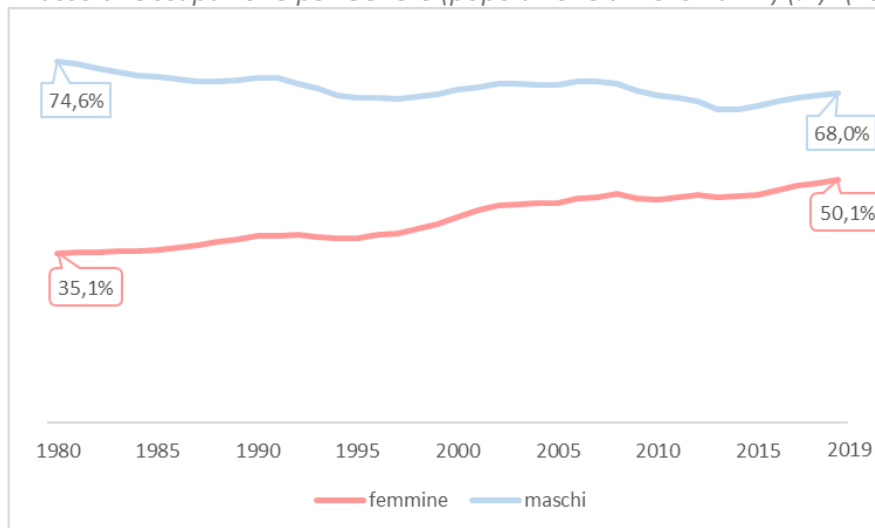
³ Ivi, 17.

Opposto, invece, l'andamento dello stesso Tasso per la categoria maschile: la partecipazione al mercato lavorativo, superiore al 74% nel 1980, cala di 7 punti percentuali, raggiungendo il 68% nel 2019.

Il divario di genere, seppur diminuito nel corso degli anni di più di 22 punti percentuali, è ancora notevole (pari quasi al 18% nel 2019), a svantaggio delle donne. Sabbadini⁴ ci segnala che, nonostante tale riduzione, l'Italia risulta essere tra i Paesi con il maggior gender gap d'Europa, che registra una media del 10%.

La riduzione di tale gap è resa possibile non tanto e non solo in termini positivi – cioè grazie ad una maggior partecipazione della componente femminile nel mercato lavorativo –, ma è agevolata anche dal fattore negativo, ossia dalla minor partecipazione maschile a questo stesso mercato.

Grafico 1: Tasso di Occupazione per Genere (popolazione di 15-64 anni) (%)⁵ (1980-2019)



Fonte: elaborazione personale su dati ISTAT, 2020

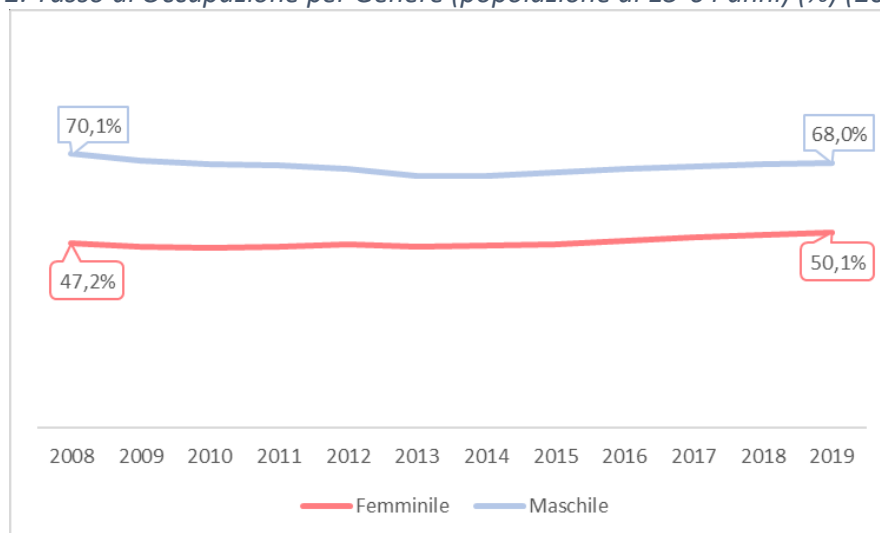
Il Grafico 2 ci segnala l'andamento del Tasso di Occupazione negli anni post-crisi e mostra la stessa evoluzione vista nella sequenza storica presa come riferimento nel Grafico 1. Possiamo vedere, infatti, che dal 2008 al 2019 il Tasso di Occupazione maschile è diminuito di circa 2 punti percentuali; mentre è aumentato di quasi il 3% quello delle

⁴ 2020.

⁵ Nota metodologica: viene presa, come popolazione di riferimento, l'insieme di persone di età compresa dai 15 ai 64 anni coerentemente con la definizione di Tasso di Occupazione data dall'Istat.

donne. Questo dimostra, come evidenzia Sabbadini⁶, una maggior resilienza per la categoria femminile nelle fasi di congiuntura economica negativa, favorita sia dalla loro presenza in alcuni settori meno colpiti dalla crisi (come quello dei servizi), sia dall'ampliamento della scolarizzazione e della formazione che, come vedremo, non di rado è superiore a quella dei colleghi del sesso opposto.

Grafico 2: Tasso di Occupazione per Genere (popolazione di 15-64 anni) (%) (2008-2019)



Fonte: elaborazione personale su dati ISTAT, 2020

Nonostante i miglioramenti visti, l'occupazione femminile riguarda ancora solo circa la metà delle donne italiane in età lavorativa. Un dato, questo, che ci allontana dal raggiungimento dell'obiettivo sull'occupazione previsto nella Strategia Europa 2020, secondo il quale *“il tasso di occupazione delle persone di età compresa tra 20 e 64 anni dovrebbe passare dall'attuale 69% ad almeno il 75% [che è possibile] anche mediante una maggior partecipazione delle donne [...]”*⁷ al mercato del lavoro.

1.1.2. IL TASSO DI DISOCCUPAZIONE

Il Tasso di Disoccupazione è il *“rapporto percentuale tra i disoccupati di una determinata classe di età (in genere 15 anni e più) e l'insieme di occupati e disoccupati (la cui somma costituisce le forze di lavoro) della stessa classe di età.”*⁸

⁶ 2020.

⁷ Commissione Europea 2010, 10.

⁸ ISTAT et al. 2020, 18.

Sono considerate disoccupate le persone

Non occupate tra i 15 e i 74 anni che:

- *hanno effettuato almeno un'azione di ricerca di lavoro nelle quattro settimane che precedono la settimana di riferimento e sono disponibili a lavorare (o ad avviare un'attività autonoma) entro le due settimane successive; oppure*
- *inizieranno un lavoro entro tre mesi dalla settimana di riferimento e sarebbero disponibili a lavorare (o ad avviare un'attività autonoma) entro le due settimane successive, qualora fosse possibile anticipare l'inizio del lavoro.*⁹

Il Tasso analizzato esprime il *mismatch* tra un'elevata offerta lavorativa e una non equivalente domanda manifestata da parte delle imprese. È importante sottolineare che, quando il Tasso di Disoccupazione diminuisce, va osservato quale dei due, di conseguenza, aumenta: se quello di Occupazione o quello di Inattività. Infatti, come vedremo più avanti, vi è sempre una quota di persone che, dopo lunghi periodi di disoccupazione e di ricerca di lavoro senza alcun esito, decide di ritirarsi dal mercato del lavoro, perché "scoraggiata". Nel momento in cui queste persone escono dal mercato lavorativo, fanno diminuire il Tasso di Disoccupazione e vengono definiti "inattivi".

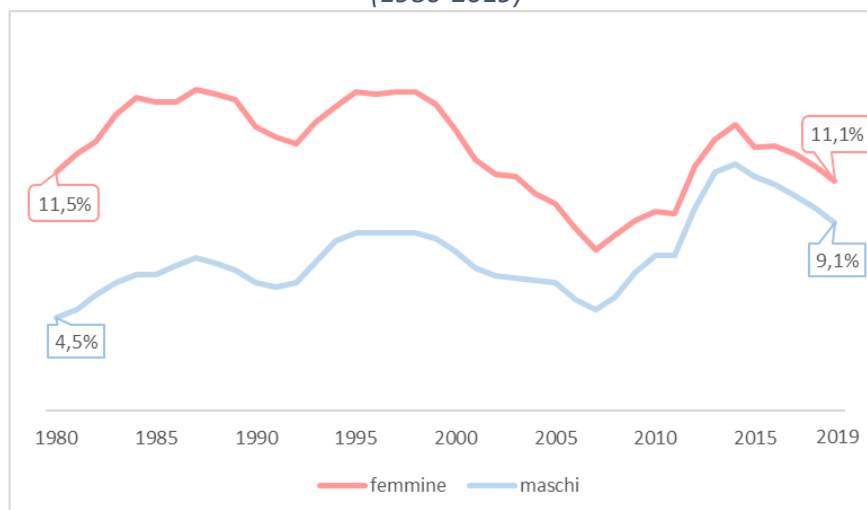
Questo Tasso ha subito notevoli variazioni nel corso degli ultimi 40 anni, andando a definire un grafico "tortuoso", sia per la componente femminile che per quella maschile. Tuttavia, risulta evidente una costante: la disoccupazione ha sempre colpito in misura maggiore le donne rispetto agli uomini.

Come possiamo vedere nel Grafico 3, il gap tra i due gruppi analizzati inizia a diminuire solo negli anni successivi alla crisi mentre, prima di allora, era molto accentuato a svantaggio, come detto, delle donne.

Vi è, inoltre, una certa corrispondenza tra i due trend: negli anni in cui si verifica un incremento (o un decremento) del Tasso di Disoccupazione, si verifica per entrambe le categorie. Questo significa che una positiva o negativa congiuntura economica colpisce ambi i sessi, anche se in modo differente.

⁹ ISTAT et al. 2020, 16.

*Grafico 3: Tasso di Disoccupazione per Genere (popolazione di 15 anni e più) (%)¹⁰
(1980-2019)*

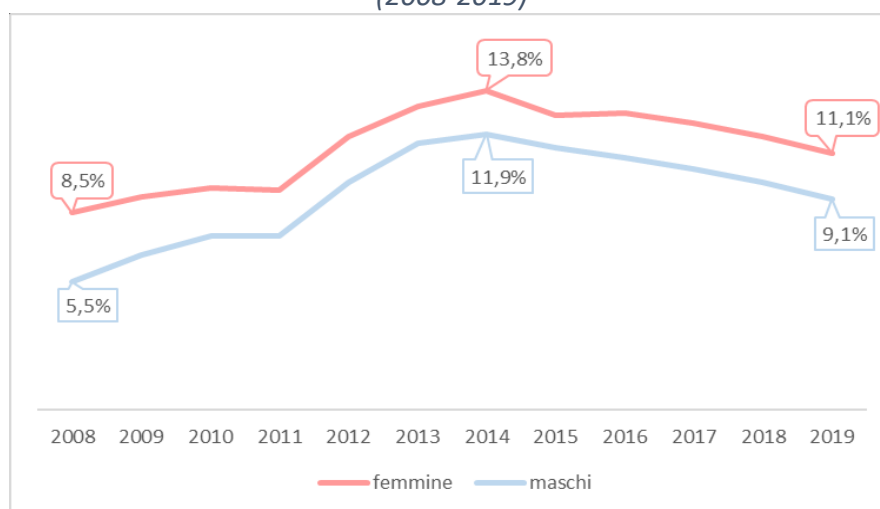


Fonte: elaborazione personale su dati ISTAT, 2020

Il Grafico 4 prende in considerazione gli anni post-crisi. Osservandolo, possiamo notare che l'incremento del Tasso di Disoccupazione ha raggiunto il suo culmine nel 2014, cioè a distanza di 6 anni dallo scoppio della crisi stessa, con un 13,8% per le donne ed un 11,9% degli uomini. A partire dall'anno successivo si riscontra un leggero calo per entrambi i generi. Confrontando la situazione del 2008 con quella del 2019, il Tasso analizzato ha subito una variazione leggermente superiore per gli uomini (+3,6%) che per le donne (+2,6%). Ciononostante, ancora una volta, nell'anno 2019 il gender gap è pari a 2 punti percentuali.

¹⁰ Nota metodologica: viene presa, come popolazione di riferimento, l'insieme di persone di età superiore ai 15 anni, coerentemente con la definizione di Tasso di Disoccupazione data dall'Istat.

Grafico 4: Tasso di Disoccupazione per Genere (popolazione di 15 anni e più) (%)
(2008-2019)



Fonte: elaborazione personale su dati ISTAT, 2020

Occupati (regolari) e Disoccupati costituiscono la popolazione attiva (o forze di lavoro), che è solo una parte della popolazione totale di riferimento. Prendendo in esame solo questi due dati, non è possibile svolgere una completa analisi della situazione in cui si trova l'intera popolazione in età lavorativa del nostro Paese. Infatti, come detto precedentemente, il concetto di "Disoccupato" non comprende quell'ampio insieme di persone che non cerca occupazione e che, per questo, non è considerato parte del mercato del lavoro. Queste persone costituiscono la popolazione inattiva. Solo considerando popolazione attiva e popolazione inattiva è possibile ottenere informazioni sul 100% della popolazione di riferimento (anche se il dato ottenuto è un dato imperfetto, in quanto non tiene in considerazione il lavoro non regolare).

1.1.3. IL TASSO DI INATTIVITÀ

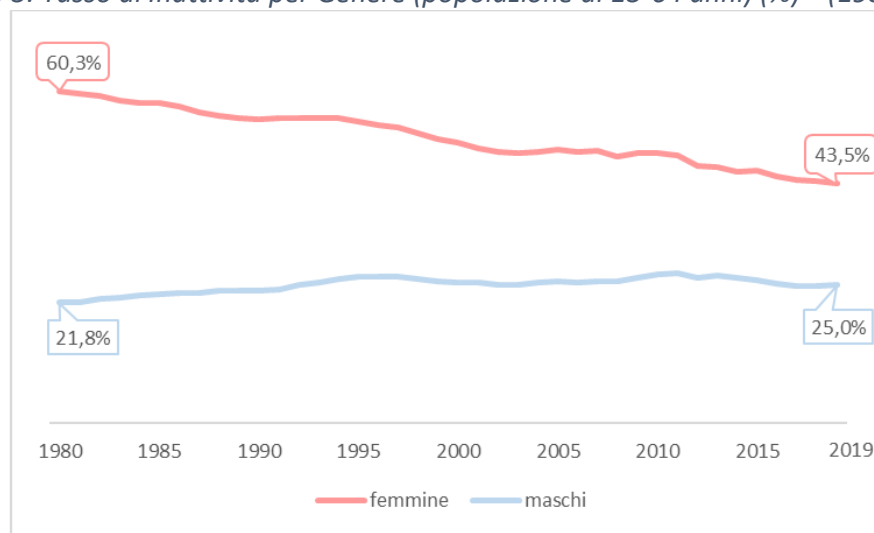
Il grafico 5 analizza il trend del Tasso di Inattività, che è il "*rapporto percentuale tra le persone non appartenenti alle forze di lavoro in una determinata classe di età (in genere 15-64 anni) e la popolazione residente totale di quella determinata classe di età.*"¹¹. Questo Tasso è in parte relazionato con quello di Disoccupazione perché una bassa probabilità di trovare lavoro genera scoraggiamento che, a sua volta, può indurre molte persone a rinunciare alla ricerca. Gli inattivi, infatti, sono coloro "*che non fanno*

¹¹ ISTAT et al. 2020, 18.

parte delle forze di lavoro, ovvero le persone non classificate come occupate o in cerca di occupazione (disoccupate)”¹².

Nel periodo 1980-2019, si registra una diminuzione del Tasso di Inattività di quasi 17 punti percentuali per l'insieme femminile. È invece molto più costante l'andamento della componente maschile, con un incremento di poco superiore ai 3 punti percentuali.

Grafico 5: Tasso di Inattività per Genere (popolazione di 15-64 anni) (%)¹³ (1980-2019)



Fonte: elaborazione personale su dati ISTAT, 2020

1.2. LETTURA INTEGRATA DEI TASSI DI OCCUPAZIONE, DISOCCUPAZIONE E INATTIVITÀ

Quando si trattano informazioni relative al mercato del lavoro, è necessario confrontare e prendere in analisi tutti i dati disponibili su Occupati, Disoccupati ed Inattivi. Solo adottando una visione d'insieme, è possibile avere un quadro realistico ed attendibile sulla situazione lavorativa in cui si trova un Paese.

La Tabella 1, riporta i Tassi visti nel precedente paragrafo relativi all'anno 2019.

Se la osserviamo nel suo insieme, ci rendiamo conto del fatto che, se da un lato il gap tra Tasso di Disoccupazione femminile e maschile è di soli 2 punti percentuali,

¹² ISTAT et al. 2020, 16.

¹³ Nota metodologica: viene presa, come popolazione di riferimento, l'insieme di persone di età compresa dai 15 ai 64 anni coerentemente con la definizione di Tasso di Inattività data dall'Istat.

dall'altro vediamo che questo divario è di molto superiore nei Tassi di Occupazione e di Inattività, rispettivamente 17,9% e 18,5%.

Tabella 1: Tasso di Occupazione, Disoccupazione e Inattività per Genere (%) (2019)

Tasso di Occupazione (15-64 anni)		Tasso di Disoccupazione (15 anni e più)		Tasso di Inattività (15-64 anni)	
Femmine	Maschi	Femmine	Maschi	Femmine	Maschi
50,1%	68,0%	11,1%	9,1%	43,5%	25,0%

Fonte: elaborazione personale su dati ISTAT, 2020

Vi è, quindi, una quota maggiore di donne, rispetto agli uomini, che decidono di rinunciare alla ricerca di un lavoro perché scoraggiate. Scoraggiati sono gli *“inattivi di 15-64 anni che non hanno cercato lavoro nelle quattro settimane precedenti l'intervista perché ritengono di non riuscire a trovarne uno”*¹⁴. Questo, ci porta a concludere che lo status di disoccupato sia peggiore per le donne che per gli uomini.

Come riportato nelle prossime pagine, su questa condizione incidono sicuramente la durata della disoccupazione ed il minor riconoscimento dei titoli di studio in possesso dalle donne.

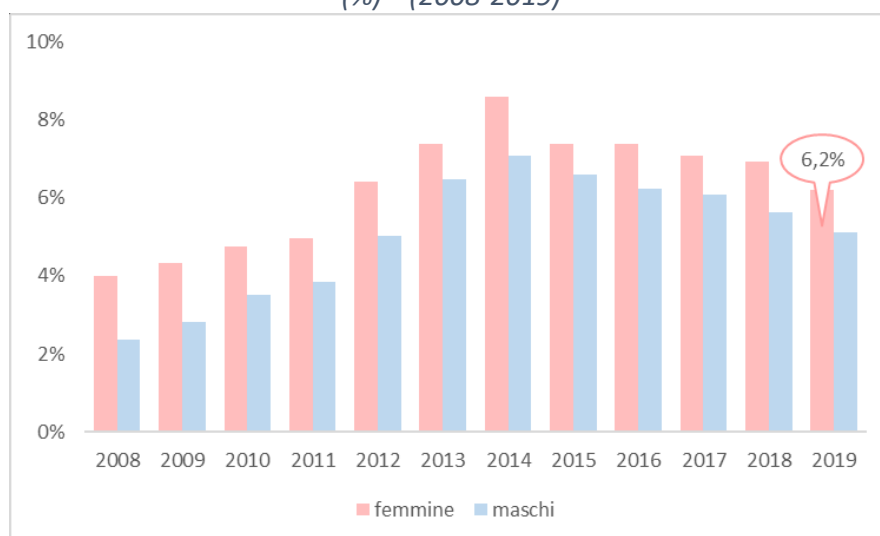
1.2.1. DONNE CHE SI RITIRANO DAL MERCATO DEL LAVORO: IL RUOLO GIOCATO DALLA DURATA DELLA DISOCCUPAZIONE E DAL MINOR RICONOSCIMENTO DEI TITOLI DI STUDIO.

Per quanto riguarda il primo fattore, la durata della disoccupazione, il Grafico 6 ci mostra che, per tutto il periodo post-crisi, il Tasso di Disoccupazione di lunga durata è più elevato per le donne che per gli uomini. Questo tasso è il *“rapporto tra le persone in cerca di occupazione da 12 mesi e oltre e le forze di lavoro”*¹⁵.

¹⁴ ISTAT et al. 2020, 18.

¹⁵ ISTAT n.d.a.

Grafico 6: Tasso di disoccupazione di lunga durata per Genere (popolazione 15 anni e più) (%)¹⁶ (2008-2019)



Fonte: elaborazione personale su dati ISTAT, 2020

Se analizziamo ancora più da vicino il dato del 2019 –relativo al Tasso di Disoccupazione di lunga durata delle donne–, e lo confrontiamo con il Tasso di Disoccupazione femminile totale (11,1%), notiamo che più della metà delle donne disoccupate, sono disoccupate di lunga durata.

Essere disoccupate per molti mesi comporta –oltre alla mancanza di un reddito, della piena realizzazione personale, della possibilità di trarre soddisfazione dal proprio lavoro, di essere indipendenti, libere ed autonome– il deterioramento delle capacità e delle competenze lavorative acquisite negli anni. Questo avviene soprattutto, come afferma Goffi¹⁷, in una società in cui manca un welfare capace di sostenere e tutelare i cittadini erogando, tra gli altri, adeguati servizi di formazione. La formazione, infatti, si rivela essere *“uno strumento essenziale a sostegno dell’occupabilità, ovvero della capacità del lavoratore di far fronte ai cambiamenti nel mercato del lavoro, e dell’adattabilità, in modo da facilitare un maggior sviluppo di un’economia della conoscenza”*.¹⁸

¹⁶ Nota metodologica: non essendo specificata l’età della popolazione di riferimento per il Tasso di Disoccupazione di lunga durata, ci si riferisce alla stessa fascia di popolazione che viene presa in considerazione per il Tasso di Disoccupazione (persone di età superiore ai 15 anni).

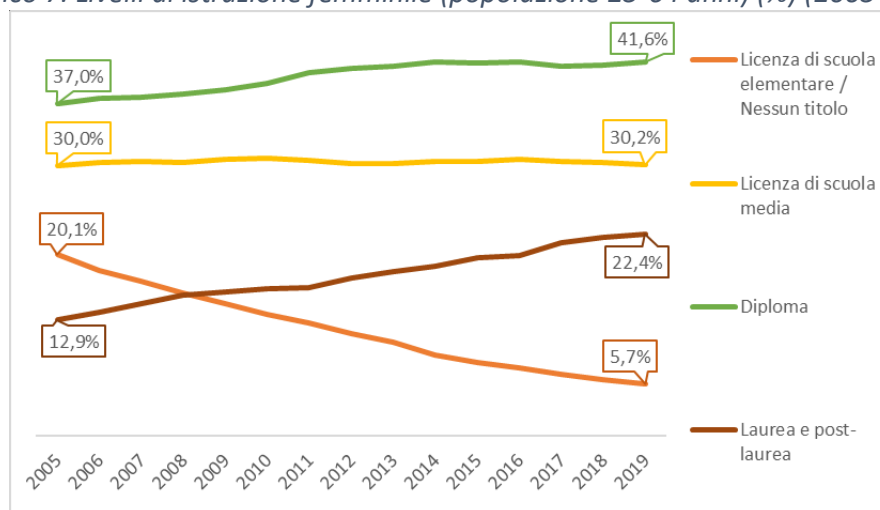
¹⁷ 2009b.

¹⁸ Ivi, 71.

Per quanto riguarda il secondo fattore –che si riferisce al minor riconoscimento dei titoli di studio in possesso delle donne–, i dati dimostrano che esse, nel corso degli anni, hanno aumentato il loro livello d’istruzione.

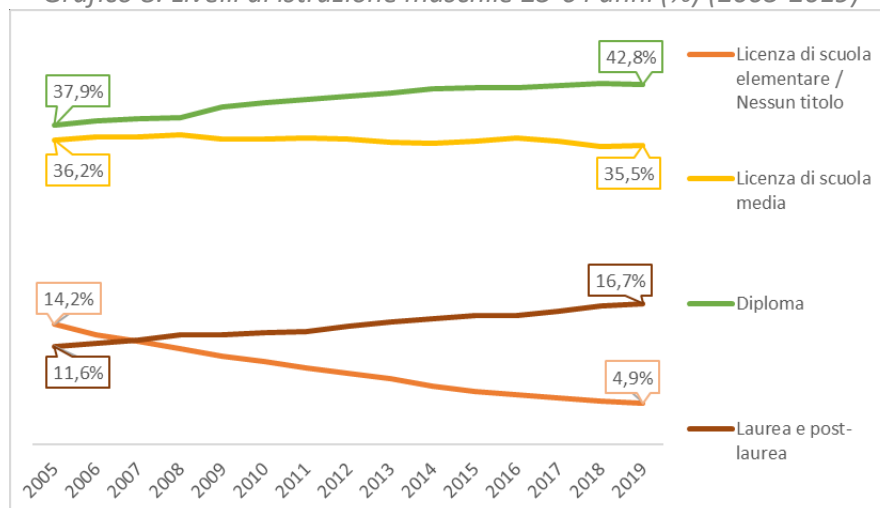
I Grafici 7 e 8 ricostruiscono la serie storica dei dati degli ultimi 15 anni presenti nel sito Istat. Si riferiscono, rispettivamente, alla popolazione femminile e maschile di età compresa tra i 25 ed i 64 anni¹⁹.

Grafico 7: Livelli di istruzione femminile (popolazione 25-64 anni) (%) (2005-2019)



Fonte: elaborazione personale su dati ISTAT, 2020

Grafico 8: Livelli di istruzione maschile 25-64 anni (%) (2005-2019)



Fonte: elaborazione personale su dati ISTAT, 2020

¹⁹ Nota metodologica: viene presa, come popolazione di riferimento, l’insieme di persone di età compresa tra i 25 ed i 64 anni in quanto, nella seguente analisi, ci si concentrerà su coloro che sono in possesso almeno del diploma. L’Istat utilizza, come popolazione di riferimento per le persone con almeno il diploma, il gruppo di 25-64 anni (ISTAT 2017).

L'innalzamento del livello d'istruzione riguarda sia donne che uomini, ma in misura differente. Confrontando i Grafici 7 e 8, notiamo che nel quindicennio 2005-2019 vi è stata una diminuzione di quasi 15 punti percentuali della quota di donne, di età compresa tra i 25 ed i 64 anni, senza titolo di studio o con licenza elementare; lo stesso confronto, fatto con gli uomini, vede uno scarto di circa 12 punti percentuali. Per quanto riguarda la licenza media, invece, per entrambi i gruppi si registrano riduzioni minime. Il titolo di Scuola secondaria di secondo grado aumenta di circa 4 punti percentuali per entrambi i sessi. Il dato più interessante riguarda l'Istruzione Accademica. In 15 anni, le donne con almeno una Laurea triennale sono aumentate di quasi 12 punti percentuali, mentre i colleghi uomini di poco più di 5.

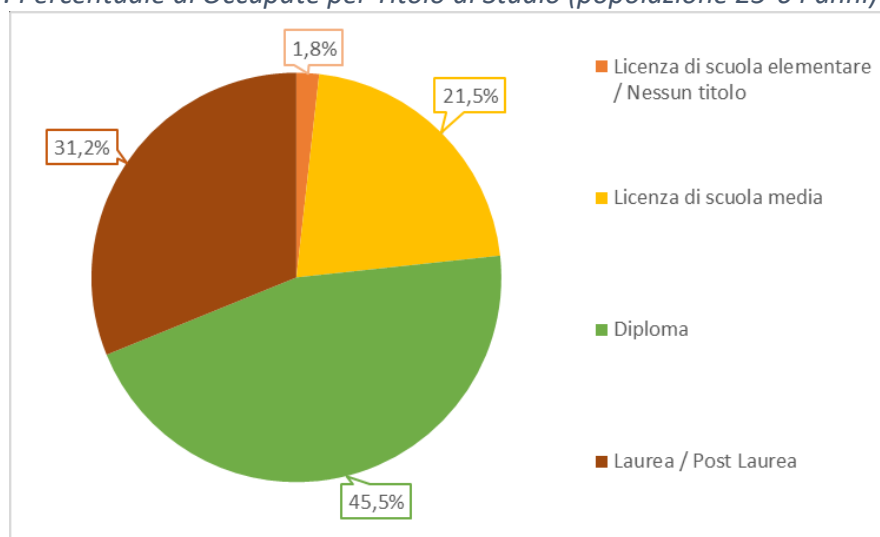
Nel 2019, tra i due sessi, si rileva una differenza di quasi 6 punti percentuali a favore delle donne. Quindi, non solo un innalzamento della percentuale di donne in possesso di un titolo di studio terziario, ma anche un superamento della quota degli uomini in possesso dello stesso titolo.

Tale incremento, ci porta a pensare che le donne stiano nutrendo sempre di più il desiderio di affermarsi tanto personalmente –a livello di bagaglio di conoscenze, cultura personale, soddisfazione, etc.–, quanto professionalmente –in termini di possibilità d'ingresso e permanenza nel mercato del lavoro.

C'è da chiedersi, però, se tale desiderio viene, o meno, realizzato. Cioè se a tale innalzamento del livello d'istruzione delle donne, corrisponde un proporzionale ritorno in termini occupazionali. Le risorse, il tempo e l'energia che esse investono negli anni di studio, vengono ricompensati con adeguati ritorni occupazionali?

Il Grafico 9 rappresenta il 100% delle donne occupate di età compresa tra i 25 ed i 64 anni, nel 2019. Si nota chiaramente che il titolo di studio che fornisce loro maggiori possibilità in termini occupazionali è il diploma. Su un totale di 9.231.049 donne occupate, appartenenti alla fascia d'età 25-64 anni, quasi la metà sono in possesso di questo titolo. La laurea, invece, dà accesso al mondo del lavoro a meno di un terzo della popolazione di riferimento.

Grafico 9: Percentuale di Occupate per Titolo di Studio (popolazione 25-64 anni) (%) (2019)



Fonte: elaborazione personale su dati ISTAT, 2020

Bisogna domandarsi anche se vi sia reale corrispondenza e coerenza tra i titoli di studio e le competenze acquisite, ed il lavoro effettivamente svolto.

1.2.2. AUMENTO DEL TASSO DI OCCUPAZIONE FEMMINILE: IL RUOLO GIOCATO DALLE OCCUPAZIONI “FLESSIBILI”

È importante sottolineare il fatto che l’aumento del Tasso di Occupazione femminile, è riconducibile in buona parte anche all’aumento delle occupazioni flessibili. Queste sono regolamentate da contratti che si caratterizzano per essere meno sicuri rispetto al tradizionale contratto *full-time* a tempo indeterminato. Tra questi troviamo quelli a tempo determinato, a somministrazione, di apprendistato, stagionali ed intermittenti, che fanno sì aumentare il Tasso di Occupazione, ma di un’occupazione precaria che appare “*agli occhi dei più come una sorta di non occupazione*”²⁰, visti i bassi compensi, l’incertezza, l’insicurezza, i rischi e l’impossibilità di fare carriera e progetti futuri che porta con sé.

Nel 2019, il 17,3% delle donne occupate alle dipendenze, è stata assunta con contratto a termine.

²⁰ Gaggi, Narducci 2007, citati in Goffi 2009a, 44.

Inizialmente questi contratti possono anche essere in un certo senso “attrattivi” per le donne. Innanzitutto, perché le difficoltà che esse incontrano nel crearsi percorsi stabili, lineari e duraturi, le portano ad accontentarsi anche di occupazioni temporanee, che vengono accettate con la speranza sempre viva che siano solo dei “tappabuchi”, una condizione transitoria utile per farsi conoscere nelle imprese, una chiave d’accesso necessaria per una prossima assunzione a tempo indeterminato. In secondo luogo, perché consentono di accumulare esperienze di vario tipo. Con questi contratti, infatti, vengono spesso impiegate in aziende e in mansioni differenti, il che permette loro di accrescere il proprio saper fare e di arricchire il proprio saper essere.

Le aziende, però, possono dare due interpretazioni diverse ai profili professionali delle donne che presentano lunghi curriculum “a singhiozzo”, caratterizzati da numerose brevi esperienze: risorse da scartare perché inaffidabili o risorse da sfruttare per rispondere a temporanee esigenze di flessibilità. Quasi mai, infatti, vengono comprese le capacità che si celano dietro a persone che hanno intrapreso percorsi di questo tipo: capacità di adattamento a nuove mansioni e nuovi ruoli; capacità di relazionarsi ed inserirsi in nuovi contesti anche molto diversi l’uno dall’altro; resilienza, motivazione e coraggio che le contraddistinguono; esperienze accumulate, etc. tutti fattori che potrebbero dare valore aggiunto all’azienda.

In questo modo, la loro condizione precaria diventa una condizione permanente che, come sostiene Pruna²¹, oltre ad intrappolarle nella gabbia dell’instabilità lavorativa (e non solo), ne limita l’accesso al sistema di protezione sociale e di tutela dei lavoratori (pensioni, supporti alla maternità e alla famiglia, etc.). Diventa un destino che cancella qualsiasi possibilità di fare progetti, di realizzare i propri sogni ed ambizioni e che le costringe a vivere nel “qui e ora”, senza sapere cosa ne sarà di loro domani. Un destino che le rende dipendenti, totalmente o quasi, da qualcun altro e che ne limita l’autonomia, l’indipendenza e la libertà.

²¹ 2007.

La flessibilità, quindi, si rivela essere “nemica” delle donne perché assume le vesti dell’instabilità e dell’insicurezza, che piombano nelle loro vite pervadendone ogni ambito.

Alla luce di questo possiamo dire che i contratti atipici introdotti per regolamentare le occupazioni flessibili, teoricamente, dovrebbero essere strumenti volti a supportare le persone nella conciliazione vita privata-vita lavorativa ma, praticamente, sono utilizzati nella maggior parte dei casi a vantaggio delle aziende.

La sindacalista Susanna Camusso, nell’intervista di Anna Simone, sostiene che *“La questione della flessibilità ci è stata cucita addosso, esattamente come ci è stato cucito addosso il part-time, perché così tutto rimaneva intatto e non si cambiavano le regole, i rapporti, la distribuzione de lavoro [...] bisogna smettere di raccontarci la flessibilità come una necessità. Occorre ricostruire delle soluzioni contrattuali [...]”*²² e che il lavoro flessibile *“disarticola la fidelizzazione professionale”*²³. La flessibilità, quindi, è una condizione che produce effetti negativi non solo sulla persona, ma anche sull’azienda e sull’intero sistema economico. Il lavoratore precario, infatti, non ha la possibilità (né la volontà) di affezionarsi all’azienda e di investire al 100% le proprie risorse e competenze per contribuire al meglio al raggiungimento degli obiettivi aziendali. Quando la precarietà diventa una condizione permanente, si instaura in lui un profondo sentimento di sfiducia verso i colleghi, i superiori ed il sistema economico in generale, che limita la possibilità di collaborazione e di crescita.

1.2.3. IL LAVORO SOMMERSO

Altro fattore di notevole importanza è che, in mancanza della possibilità di inserirsi nel mercato del lavoro “ufficiale”, molte donne si vedono costrette ad entrare in quello sommerso, accettando occupazioni totalmente o parzialmente in nero. Un lavoro che manca di tutele, di garanzie e di sicurezze e che, anche in questo caso, comporta effetti negativi sulla singola persona e sul sistema economico più ampio dato che, la riduzione

²² Simone 2014, 111.

²³ Ibidem.

del lavoro nero, così come della precarietà e della disoccupazione, *“consentirebbe un’espansione della base contributiva e fiscale e un’emersione del “sommerso””*²⁴.

Quella del lavoro nero è una “scelta obbligata” che, come sostiene Pruna²⁵, viene intrapresa da molte donne non tanto per evitare i prelievi fiscali ma, piuttosto, per continuare a tenersi occupate ed economicamente attive e poter preservare, in qualche modo, la propria autonomia e libertà. Motivazioni, queste, talmente forti da far passare in secondo piano tutta la serie di svantaggi che il lavoro nero comporta: mancanza di qualsiasi tutela e diritto, di misure di sicurezza e alto rischio di sfruttamento.

Ancora una volta *“per le donne il sommerso non è una condizione transitoria, ma anzi un lavoro permanente, tanto che l’Isfol parla di «trappola del sommerso» nella quale rischiano di rimanere impigliate soprattutto le lavoratrici con minori risorse personali [...]”*²⁶

Alla luce di quanto visto finora, possiamo concludere, d’accordo con Pruna, che la mancanza di propensione non è da parte delle donne nei confronti del lavoro; ma da parte del sistema sociale, politico ed economico nei confronti delle donne: *“avere un impiego per un uomo è in primo luogo un dovere, mentre per le donne non è ancora un diritto pienamente riconosciuto”*²⁷.

²⁴ Ascoli 1987, citato in Goffi 2009a, 49.

²⁵ 2007.

²⁶ La Gazzetta del Mezzogiorno 2007.

²⁷ Pruna 2007, 11.

CAPITOLO 2:

DIFFERENZE QUALITATIVE DI GENERE NEL MERCATO DEL LAVORO ITALIANO, IN TERMINI DI INCLUSIONE

Nel capitolo precedente, è stata evidenziata, con dati alla mano, l'ineguale partecipazione al mercato del lavoro di donne e uomini. Una differenza, quindi, in termini quantitativi. In questo secondo capitolo, addentrandosi in questo mondo del lavoro impari, s'intende fare un passo avanti e spostare il focus dell'analisi dal tema dell'inserimento della donna nel mercato del lavoro, a quello dell'integrazione e dell'inclusione. Per farlo ci si concentrerà sulle esistenti differenze di genere in termini qualitativi, facendo riferimento in particolare al macrosettore economico e alla professione svolta, alla categoria legale di appartenenza, al fenomeno della sovraistruzione, al regime orario e alle retribuzioni. Per meglio chiarire l'obiettivo del capitolo, e ciò che lo differenzia dal precedente, è utile chiarire cosa s'intende per inserimento, integrazione ed inclusione.

Inserire, *"dal latino inserĕre "mettere dentro"”²⁸*, richiama l'idea di introdurre qualcosa all'interno di un qualcos'altro di già esistente. In questo caso specifico, si tratta di introdurre fisicamente una donna all'interno di un mondo del lavoro creato ed abitato, per secoli, da uomini e, pertanto, impostato al maschile.

Integrare, *"entrare a far parte stabilmente di un gruppo, di una struttura, di una società o comunità, assimilandosi e fondendosi con chi già ne faceva parte”²⁹*. Dove *"assimilarsi"* significa *"farsi simili”³⁰*, il che implica, almeno in parte, una perdita e una privazione di ciò che è propriamente nostro, per *"assorbire"* le caratteristiche e peculiarità di chi già ne faceva parte.

Questi primi due termini, si limitano a prendere in considerazione l'esserci della donna, in quanto fisicamente presente, senza porre attenzione alla qualità di questo esserci.

²⁸ Treccani n.d.b.

²⁹ Treccani n.d.c.

³⁰ Treccani n.d.

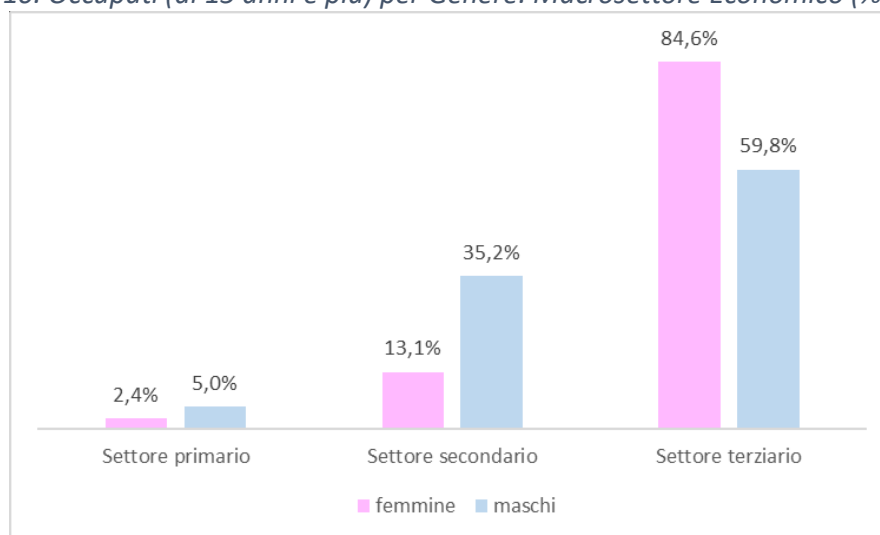
Includere, invece, “significa appartenere a qualcosa, sia esso un gruppo di persone o un’istituzione, e sentirsi accolti”³¹, aggiungerei, per ciò che si è, per le proprie peculiarità. Questo richiede che tale gruppo di persone o tale istituzione, in questo caso specifico il mercato del lavoro, sia capace di riconoscere, accettare e mettere a valore la diversità che le donne portano con sé.

Cercheremo di vedere quindi se, laddove vi sia partecipazione, vi sia anche inclusione o semplicemente inserimento e integrazione.

2.1. MACROSETTORE ECONOMICO DI APPARTENENZA E PROFESSIONE SVOLTA

Il Grafico 10 prende come riferimento i tre macrosettori economici: primario (agricoltura, silvicoltura e pesca), secondario (industria e costruzioni) e terziario (che comprende tutto ciò che non rientra nei primi due) e mostra come, il totale delle femmine occupate ed il totale dei maschi occupati, sono suddivisi al loro interno.

Grafico 10: Occupati (di 15 anni e più) per Genere: Macrosettore Economico (%)³² (2019)



Fonte: elaborazione personale su dati ISTAT, 2020

Possiamo notare una spiccata presenza di donne all’interno del settore terziario che, tra l’altro, è l’unico in cui la percentuale femminile supera quella maschile. La causa di questa forte concentrazione nel settore dei servizi, contro una limitata presenza negli

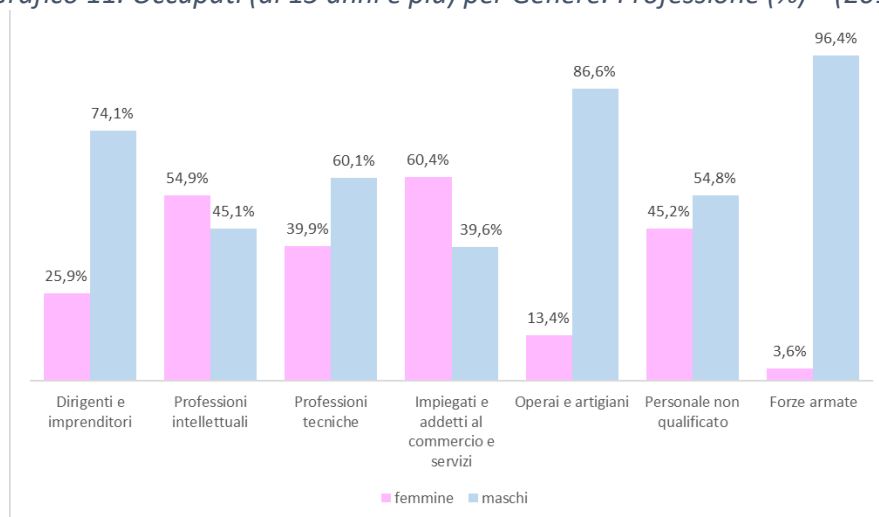
³¹ Actionaid n.d.

³² Nota metodologica: fatto 100 il numero delle donne lavoratrici, il 2,4% è inserita nel settore primario, il 13,1% nel secondario e l’84,6% nel terziario. Per gli uomini le percentuali sono, rispettivamente, 5,0%, 35,2% e 59,8%.

altri due, è da ricercare nella convinzione diffusa che donne e uomini possiedano caratteristiche e competenze che le/li rendono idonee/i allo svolgimento di alcune mansioni piuttosto che di altre. Fenomeno, questo, che prende il nome di *sex-typing*, cioè “*the belief that men and women have characteristics and skills that make particular jobs suitable only for men and others suitable only for women*”³³ e che genera una segregazione occupazionale di tipo orizzontale, che vede alcuni settori e professioni popolati in maggior misura da uno dei due sessi.

Come detto, oltre a differenze relative al settore economico, la segregazione occupazionale orizzontale riguarda anche le diverse professioni in cui donne e uomini trovano impiego. Il Grafico 11 rappresenta le professioni presenti nel sito ISTAT e ci dice, per ognuna di queste, in che percentuale viene svolta da donne e in che percentuale da uomini.

Grafico 11: Occupati (di 15 anni e più) per Genere: Professione (%)³⁴ (2019)



Fonte: elaborazione personale su dati ISTAT, 2020

L'unica professione svolta in maggior misura dalle donne che dagli uomini, è quella di “impiegati e addetti al commercio e servizi”. Una delle peculiarità di questa

³³ Cambridge Dictionary n.d.

³⁴ Nota metodologica: fatto 100 il totale di persone impiegate in ciascuna delle professioni prese in esame, il Grafico 11 ci dice che: tra tutti i dirigenti/imprenditori, il 26% sono donne ed il restante 74% sono uomini; all'interno delle professioni intellettuali, il 55% sono donne ed il 45% sono uomini; nelle professioni tecniche, il 40% sono donne contro il 60% di uomini; il contrario vale tra gli impiegati e addetti al commercio e servizi, dove il 60% sono donne ed il 40% uomini; per quanto riguarda gli operai ed artigiani, solo il 13% sono donne, contro l'87% di uomini; il personale non qualificato, invece, è composto da un 45% di donne ed un 55% di uomini; infine, tra gli arruolati alle forze armate, il 4% sono donne ed il 96% uomini.

professione è il rapporto costante con le persone fruitrici del servizio offerto (si pensi, ad esempio, alla ristorazione, al turismo, all'assistenza, etc.); e quando si parla di rapporti interpersonali, le donne sembrano essere le persone più adeguate visto che, in casa, sono principalmente loro ad accudire i membri della famiglia. Allo stesso modo, vengono riconosciuti come più idonei i profili femminili per svolgere mansioni amministrative, di pulizie, di gestione delle mense, di collaborazione scolastica e domestica, etc. perché, in casa, sono principalmente loro a svolgere tutte le mansioni casalinghe.

In questi casi, l'unica peculiarità che viene riconosciuta alle donne, l'unica differenza che viene messa a valore, è legata alle caratteristiche che, storicamente e stereotipicamente, sono state loro attribuite in quanto "donne di casa". Ciò che ne deriva è che si inchioda *"la libertà femminile acquisita alle attitudini primordiali della stessa: amore, cura, sensibilità"*³⁵. D'accordo con Simone³⁶, possiamo dire che si sfrutta il saper fare femminile, che si manifesta nella *"sapienza del buon governo della casa"*³⁷, importandolo all'interno delle aziende in quanto elemento utile per la loro gestione. Donne che devono essere integrate nel mercato del lavoro perché fanno *"bene all'azienda"*³⁸, indipendentemente dal fatto che valga anche il contrario.

Ciononostante, va comunque sottolineato il fatto che le donne si stiano dimostrando combattive e tenaci, riuscendo in questo modo ad ottenere numerose conquiste anche su questo fronte. La loro partecipazione, infatti, aumenta lentamente anche in altri ambiti professionali: legali, dirigenziali, medici, etc. Il fatto stesso che l'Accademia della Crusca riconosca la possibilità di declinare al femminile molte professioni storicamente maschili, è una prima forma di riconoscimento, che permette loro di emergere, anziché rimanere nascoste dietro al genere maschile. Una prima forma di riconoscimento, più formale che sostanziale, visto che vi è ancora una forte difficoltà, da parte dei singoli individui, delle singole imprese e dell'intera società, ad accettare la loro presenza, a dare loro credibilità e, soprattutto, a riorganizzarsi per accoglierle. Il

³⁵ Simone 2014, 9.

³⁶ Ivi.

³⁷ Ivi, 10.

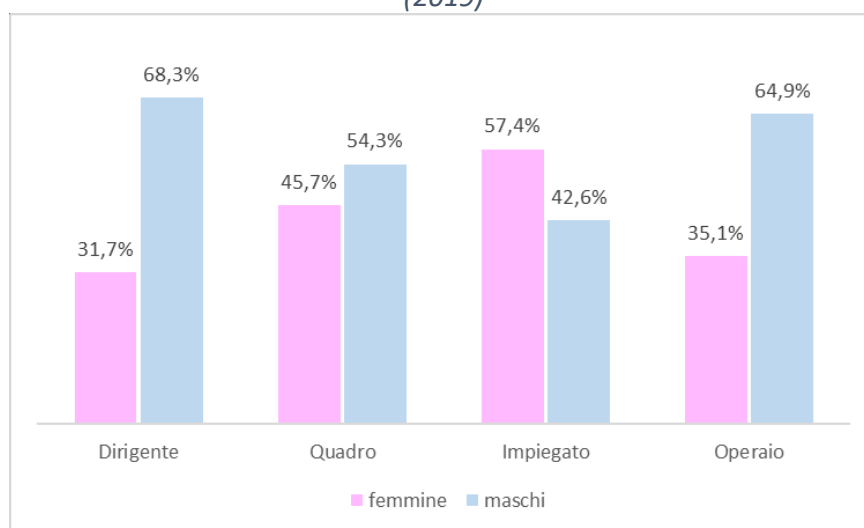
³⁸ Ibidem.

fatto stesso che vengano sollevati dibattiti sulla possibilità e l'adeguatezza di declinare o meno al femminile i nomi di alcune professioni generalmente utilizzati in forma maschile, dovrebbe farci riflettere sul fatto che vi sia una qualche forma di resistenza ad includere la donna in ogni strato ed ambito del mondo del lavoro.

2.2. CATEGORIA LEGALE DI APPARTENENZA

L'art. 2095 del Codice Civile riconosce quattro grandi categorie in cui vengono classificati i lavoratori: dirigenti (che gestiscono l'azienda, o una parte di essa), quadri (che si trovano in una posizione intermedia tra dirigenti ed impiegati e che *"svolgono con continuità mansioni di rilevante importanza ai fini dello sviluppo dell'impresa"*³⁹), impiegati (*"coloro che svolgono una funzione di collaborazione, tanto di concetto (con poteri di iniziativa) che di ordine (con poteri meramente esecutivi), eccettuata ogni prestazione che sia semplicemente di manodopera"*⁴⁰) ed operai (a cui vengono attribuite mansioni produttive in senso stretto). Nel Grafico 12 viene evidenziata la presenza, in valori percentuali, di donne e uomini in ciascuna di queste categorie.

Grafico 12: Occupati (di 15 anni e più) per Genere: Categoria Legale di appartenenza (%)⁴¹ (2019)



Fonte: elaborazione personale su dati ISTAT, 2020

³⁹ La Legge per Tutti n.d.

⁴⁰ Ibidem.

⁴¹ Nota metodologica: fatto 100 il totale di ogni categoria legale, il Grafico 12 ci dice che: tra tutti i dirigenti, le donne sono 31,7% contro il 68,3% degli uomini; i quadri sono per il 45,7% donne e per il 54,3% uomini; tra gli impiegati le donne sono il 57,4% e gli uomini 42,6%; infine, gli operai, sono composti per il 35,1% da donne e per il 64,9% da uomini.

Il dato più interessante che possiamo rilevare, è quello inerente alle posizioni dirigenziali, in cui vi è il più ampio gap tra i due sessi. Ancora una volta si parla di segregazione occupazionale, in questo caso, però, è di tipo verticale e si riferisce proprio alla diversa possibilità che hanno donne e uomini di fare carriera, a causa delle *“barriere invisibili ma straordinariamente resistenti (il cosiddetto «soffitto di cristallo») che ostacolano l’accesso delle donne ai livelli elevati delle gerarchie aziendali”*⁴².

Stando a quanto scritto da Pruna⁴³, diverse sono le spiegazioni che vengono date per interpretare questo trend. Sarà perché si crede che alle donne manchi qualcosa rispetto agli uomini per poter svolgere incarichi dirigenziali? O perché magari non sono interessate a raggiungere posizioni apicali di comando, perché non credono abbastanza in se stesse per portare avanti una carriera simile e per competere con altre persone? Sarà per l’eccessivo carico di lavoro richiesto ai dirigenti, non conciliabile con la vita di una donna che è anche moglie e madre? O ancora potrebbe essere perché vi è la propensione degli uomini, che già si trovano al comando, a difendere e conservare un potere tutto al maschile?

Sono solo alcune delle possibili interpretazioni, tutte plausibili e sicuramente interconnesse tra loro. Le prime due motivazioni sono valide in quanto non stupisce che dopo secoli in cui le donne sono state identificate come sesso debole ed inferiore, sottomesse e represses dagli uomini, totalmente dipendenti da essi ed impossibilitate a scegliere della propria vita, non siano sufficienti pochi decenni perché un sistema impostato in questo modo possa cambiare e permettere loro di redimersi da tale condizione, posizionandosi al vertice, come guida a capo di altre persone, tra le quali uomini. È inevitabile, di conseguenza, che tali attribuzioni abbiano leso l’identità delle donne minandone l’autostima, la fiducia in se stesse e la convinzione di valere.

La terza interpretazione, invece, è collegata alle carenze del *welfare state* italiano, di cui si parlerà nel prossimo capitolo. Per ora, ci si può limitare al dato di fatto che *“le carriere si costruiscono nei primi anni di lavoro, gli stessi in cui si costruiscono le famiglie*

⁴² Pruna 2007, 91.

⁴³ Ivi.

(tra i 30 ed i 40 anni). La coincidenza di tali eventi penalizza le donne”⁴⁴, perché per avanzare di carriera è necessaria una presenza assidua in azienda, che deve diventare la priorità assoluta nella vita delle persone, cosa che una donna, se è anche madre, quasi mai si può permettere. Maternità e carriera, quindi, sembrano escludersi a vicenda e per le poche che riescono a portare avanti i due incarichi, non mancano forti critiche relativamente alla loro capacità di sapersi dedicare in modo consoni ai figli.

Infine, la quarta spiegazione elencata è ragionevole in quanto gli uomini ancora faticano ad accettare un potere di diverso genere, letteralmente inteso. Infatti, coloro che già si trovano ai vertici, tendono a custodire gelosamente luoghi decisionali tutti al maschile.

Il potere, ancora oggi, è troppo spesso autoritarismo, arroganza, coercizione, dominio, abuso. Potrebbe diventare ben altro se gli si attribuisse una nuova rappresentazione, mettendone in discussione i fondamenti; se venisse concepito come *“capacità umana, non solo di agire, ma di agire in concerto”*⁴⁵, così come sostiene Hannah Arendt.

Il potere richiede, tra le altre cose, di organizzare persone e, quindi, di lavorare con le relazioni e con gli affetti. Le donne, in questo, sono più brave: sanno mediare meglio degli uomini, sanno mettersi nei panni degli altri, ascoltarli e capirli. È affermato da più fonti che un numero superiore di donne che rivestono posizioni di leader sarebbe utile *“per aumentare il Pil del paese [...] esse stesse, le loro attitudini, diventerebbero degli skills da cui estrarre valore e plusvalore economico”*⁴⁶. Una rivalutazione della donna basata su questa logica, però, implica la spersonalizzazione e l’oggettivazione del femminile, messo a valore solo per la sua convenienza in termini economici e finanziari.

Ancora una volta non si tratta semplicemente di colmare la differenza di presenze femminili e maschili ai vertici, ma di mettere in discussione ciò che sta alla base del potere, perché se sono poche le donne che ci arrivano, il problema principale è da riscontrarsi nella sua stessa struttura, ancora fortemente mascolina ed incapace di

⁴⁴ Pruna 2007, 96.

⁴⁵ Simone 2014, 74.

⁴⁶ Ivi, 80.

includere l'identità femminile. Infatti, anche quando le donne raggiungono i ruoli di potere, spesso si trovano obbligate a *“giocare nello stesso modo in cui gioca il maschile”*⁴⁷ neutralizzando, così, ogni peculiarità del femminile e, nel peggiore dei casi, arrivando ad opporsi alle altre donne. Fare carriera, quindi, spesso significa adottare il *“modello della barba e dei baffi”*⁴⁸ ed *“accettare un modello maschile e patriarcale del lavoro, della società e della politica”*⁴⁹.

Finché al vertice manca un'equa rappresentanza femminile e maschile, con fatica si potrà porre fine a questa forma di discriminazione sessista e dare alle donne la possibilità di riscattarsi. Nel privato conta maggiormente la convenienza anche di fronte a profili femminili più brillanti e qualificati di quelli di maschi, *“la cultura tradizionale guarda infatti soprattutto al costo delle risorse più che all'investimento che corrisponde a tali risorse, non guarda alla competenza che si può introdurre né agli effetti che ne possono sortire”*⁵⁰. Diversamente succede nella pubblica amministrazione, dove si possono trovare più lavoratrici che lavoratori, grazie al fatto che *“nei concorsi pubblici contano le capacità reali e non le questioni di genere”*⁵¹.

2.3. REGIME ORARIO DI LAVORO

Un'altra grande differenza esistente tra lavoratrici e lavoratori riguarda il numero di ore lavorate in base a quanto previsto dal contratto di assunzione. Quando questo prevede un numero di ore settimanali inferiori rispetto alle 40 stabilite dalla contrattazione collettiva, si parla di contratto a tempo parziale (*part time*).

La possibilità di ridurre il regime orario è stata introdotta, teoricamente, per rispondere alle esigenze di conciliazione vita privata-vita lavorativa di donne e uomini, in particolare delle prime.

⁴⁷ Napoleoni 2004, 32.

⁴⁸ Leccardi 2004, 31.

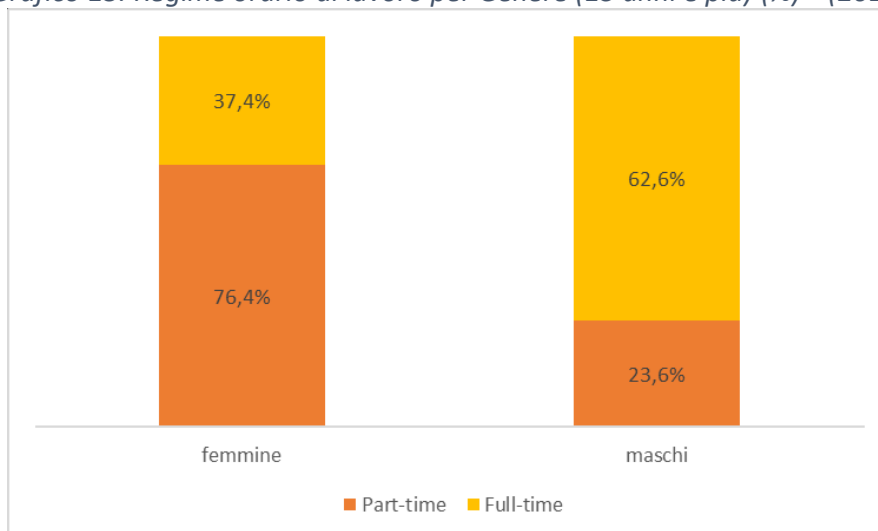
⁴⁹ Simone 2014, 37.

⁵⁰ Castelli 2009, 165.

⁵¹ Casagrande 2009, 164.

Nel Grafico 13 viene rappresentata la percentuale di lavoratrici e lavoratori con contratto a tempo parziale e a tempo pieno.

Grafico 13: Regime orario di lavoro per Genere (15 anni e più) (%)⁵² (2019)



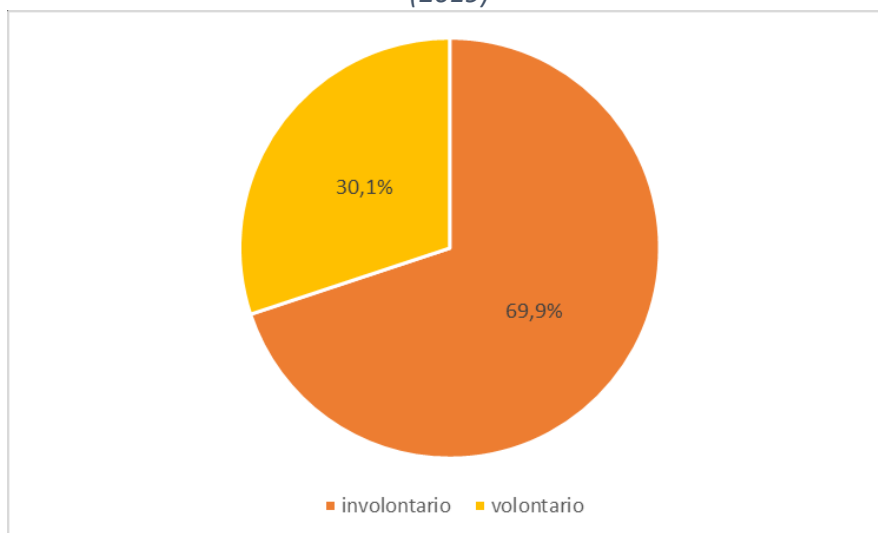
Fonte: elaborazione personale su dati ISTAT, 2020

Possiamo chiaramente vedere che i contratti *part-time* interessano più le donne che gli uomini; viceversa per i contratti *full-time*. Ma la motivazione alla base di questa distribuzione è veramente quella di facilitare la conciliazione vita privata-vita lavorativa delle donne? O è più legata agli interessi delle aziende e alle loro necessità di flessibilità?

Approfondendo la ricerca possiamo dire che, tra le due, l'alternativa più plausibile è la seconda. Il Grafico 14 ci mostra che tra tutti i contratti part-time stipulati con donne, quasi un quarto sono involontari.

⁵² Nota metodologica: fatto 100 il totale dei contratti part-time e full-time, il Grafico 13 ci dice che tra tutti i contratti a tempo parziale, il 76,4% sono stipulati con donne e solo il 23,6% con uomini; vale il contrario per i contratti a tempo pieno, che interessano più gli uomini (62,6%) che le donne (37,4%).

Grafico 14: Donne (di 15 anni e più) assunte con contratto part-time per Volontarietà (%)⁵³ (2019)

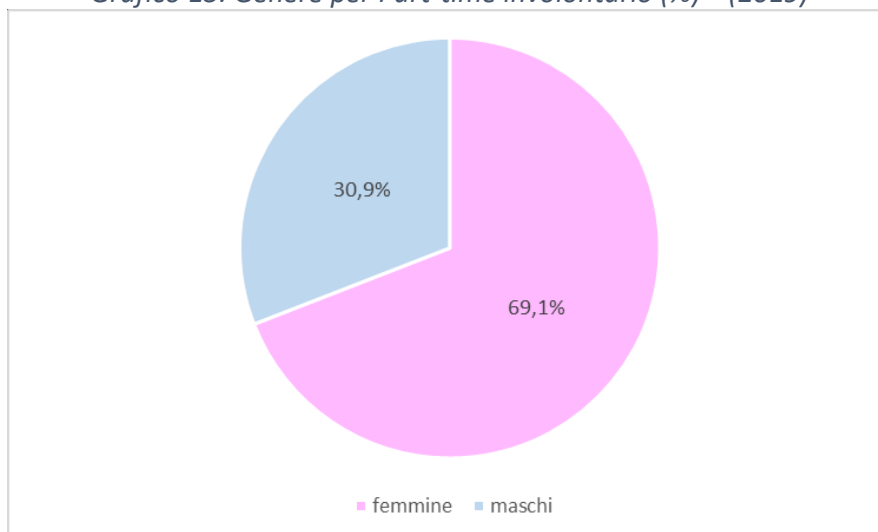


Fonte: elaborazione personale su dati ISTAT, 2020

Ancora una volta, quindi, prevalgono gli interessi e le esigenze delle imprese, rispetto a quelli dei dipendenti ma, soprattutto, delle dipendenti.

Il Grafico 15, infatti, mostra che il *part-time* involontario riguarda in misura maggiore le donne (69,1%) rispetto agli uomini (30,9%).

Grafico 15: Genere per Part-time involontario (%)⁵⁴ (2019)



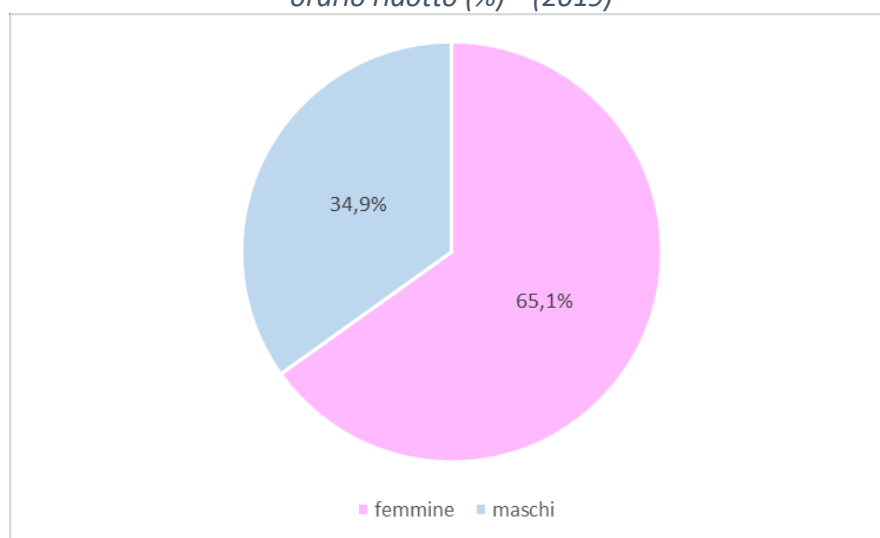
Fonte: elaborazione personale su dati ISTAT, 2020

⁵³ Nota metodologica: fatto 100 il numero di donne assunte con contratti di lavoro *part-time*, il Grafico 14 evidenzia che solo il 30,1% di questi sono volontari, il restante 69,9% viene stipulato indipendentemente dalla volontà delle donne stesse.

⁵⁴ Nota metodologica: fatto 100 il numero di contratti part-time stipulati indipendentemente dalla volontà dei dipendenti, il Grafico 15 indica che il 69,1% di questi riguarda le donne ed il 30,9% gli uomini.

Anche il problema della sottoccupazione, ovvero quella *“situazione di chi, per mancanza o scarsità di lavoro, presta la sua opera per un numero di ore o di giornate lavorative inferiore a quello normale”*⁵⁵ è un problema prevalentemente femminile. Problema ancora più grave quando il regime *part-time* viene applicato ai contratti a tempo determinato, intrappolando i lavoratori in *“una condizione di doppia vulnerabilità”*⁵⁶ che viene sperimentata in maggior misura dalle donne, come indica il Grafico 16.

*Grafico 16: Occupati (di 15 anni e più) per Genere: Contratti a tempo determinato e regime orario ridotto (%)*⁵⁷ (2019)



Fonte: elaborazione personale su dati ISTAT, 2020

2.4. SOVRAISTRUZIONE

La sovraistruzione viene *“misurata come percentuale di occupati che possiedono un titolo di studio superiore a quello che serve per svolgere quella professione sul totale degli occupati”*⁵⁸. Stando a quanto riportato da Sabbadini, è un fenomeno che interessa più le donne che gli uomini, malgrado siano in possesso di titoli di studio e competenze più elevati. Sono loro, infatti, ad imbattersi in maggiori ostacoli e complicazioni per poter accedere a posizioni lavorative corrispondenti alle qualifiche acquisite. *“La situazione è*

⁵⁵ Treccani n.d.d.

⁵⁶ Sabbadini 2020, 12.

⁵⁷ Nota metodologica: fatto 100 il numero di contratti a tempo determinato e con regime orario ridotto, il 65,1% di questi è stipulato con donne ed il 34,9% con uomini.

⁵⁸ Sabbadini 2020, 12.

particolarmente critica per le laureate (35,2% nella media dei primi tre trimestri 2019) e per le giovani fino a 34 anni (42,0%)”⁵⁹.

Ciò significa che *“un buon titolo di studio non sempre rappresenta una carta vincente e un investimento che paga”⁶⁰* se sei donna, aggiungerei. Questo può generare nelle donne sconforto ed insoddisfazione causati dal mancato riconoscimento, professionale ed economico, degli investimenti sostenuti nel corso degli anni.

2.5. RETRIBUZIONI E PENSIONI

Sottoccupazione e sotto inquadramento comportano inevitabilmente retribuzioni inferiori. Essendo due fenomeni che riguardano principalmente le donne, possono considerarsi come due delle cause che allargano la forbice del *gender pay gap*: gli ultimi dati resi disponibili nel sito Istat⁶¹, mettono in luce che nel 2017 la retribuzione lorda oraria mediana degli uomini era di 11,61 euro, quella delle donne di 10,81. Una condizione che crea svantaggio alla categoria femminile non solo nella fase di vita del lavoro, ma anche in quella della pensione. Roberto Monducci ci informa che nel 2018 *“il reddito pensionistico medio è di circa 18 mila euro lordi annui, 21.450 euro per gli uomini e 15.474 per le donne”⁶².*

Alla luce di quanto esposto nello sviluppo del capitolo, è necessario ora riprendere la questione sollevata in apertura dello stesso: possiamo parlare di una vera e propria inclusione delle donne nel mercato del lavoro? Il fatto che esse debbano conformarsi ad una realtà differente dalla propria, significa per loro perdere ciò che è tipicamente femminile, le peculiarità dell’essere donna, annullando così ogni valore aggiunto che tale differenza può apportare. Significa aumentare la partecipazione del sesso femminile, biologicamente ed anatomicamente inteso, e del genere femminile, considerato come *gender*: *“the state of being male or female as expressed by social or cultural distinctions and differences, rather than biological ones; the collective attributes or traits associated with a particular sex [...]”⁶³*, cioè di tutte le caratteristiche ed i comportamenti culturalmente e socialmente attribuiti alla donna. Non si può dire, però, che ciò significhi

⁵⁹ Sabbadini 2020, 12.

⁶⁰ Pruna 2007, 99.

⁶¹ ISTAT n.d.b.

⁶² ISTAT 2020a.

⁶³ Oxford English Dictionary n.d.

includere l'essere, l'identità e la soggettività della donna. Né si può credere che essa sia libera di esprimersi, svilupparsi e determinarsi in base ai propri desideri e alle proprie aspirazioni, anziché adattarsi alle richieste ed aspettative della società e, tanto meno, che abbia le opportunità e che sia messa nelle condizioni per farlo.

Il mercato del lavoro italiano, quindi, non è in grado di riconoscere e valorizzare la diversità come una risorsa, ancora troppo è considerata piuttosto come un ostacolo. Le specificità femminili andrebbero preservate perché esse portano con sé un modo differente di approcciarsi alla realtà, che può introdurre un notevole cambiamento in un mondo impostato da secoli in modo non poi così tanto efficace. Il mondo femminile, quindi, dev'essere valorizzato su tutti i fronti e questo impone un cambiamento culturale radicale che dovrebbe essere incentivato e sostenuto da leggi a suo favore e promosso, attraverso l'educazione, sin dall'infanzia. Se cambia la cultura alla base, se riusciamo realmente ad instaurare un'uguaglianza sostanziale e a conseguire pari opportunità per donne e uomini, sarà poi la singola persona, nella sua particolarità ed esclusività, a fare la differenza.

Significherebbe, dunque, dare valore alla persona in quanto essere umano e non in quanto mezzo necessario per raggiungere certi fini.

CAPITOLO 3:

CAUSE DELLE DIFFERENZE DI GENERE ALL'INTERNO DEL MERCATO DEL LAVORO ITALIANO

Obiettivo di questo terzo capitolo è quello di mettere in luce due delle cause che generano le diseguaglianze di genere all'interno del mercato del lavoro italiano, in termini di partecipazione ed inclusione.

L'idea di fondo, che sarà sviluppata nelle seguenti pagine è che la minor partecipazione delle donne al mercato del lavoro sia principalmente causata da due fattori: l'ancora forte radicamento di stereotipi sui ruoli di genere e le carenze del sistema di *welfare* italiano.

I grafici del capitolo precedente mettevano in luce la progressiva maggior presenza delle donne all'interno del mercato del lavoro italiano. Ciononostante, siamo ancora lontani dal *fifty-fifty* tra i due sessi (ricordiamo che la differenza del tasso di occupazione è di circa 18 punti percentuali) e, d'accordo con quanto sostenuto da Maria Letizia Pruna¹, riteniamo che quello lavorativo è un mondo ancora impostato al maschile, in cui la presenza della componente femminile non è ancora un fatto scontato né sempre ben accetto.

Il welfare state presente nel nostro Paese rientra nel modello mediterraneo, molto simile a quello corporativo –tipico di Germania e Francia– legato alla condizione occupazionale delle persone in cui, cioè, *“il titolare dei diritti è il cittadino in quanto lavoratore”*². Quest'impostazione attribuisce un diverso grado di garanzia e protezione alle persone in base, appunto, al loro status occupazionale. Ne deriva che vi saranno *“i garantiti (dipendenti pubblici e grandi imprese), semi garantiti (lavoratori atipici, autonomi, piccole imprese, edilizia e agricoltura) e non garantiti (lavoratori delle*

¹ 2007.

² Università degli Studi di Cagliari n.d., 2.

economie sommerse)”³. Ciò che è inevitabile è la riproduzione e l’accentuazione delle differenze già esistenti, cosa che crea enormi divari all’interno della popolazione.

La differenza tra i due modelli –mediterraneo e corporativo– sta nel fatto che quello italiano è del tipo “familista”, basato più su un principio di sussidiarietà orizzontale che verticale e sull’importanza della solidarietà familiare, che hanno *“contribuito a legittimare l’intervento pubblico solo nella inadeguatezza delle reti primarie”*⁴. Ciò significa che vi è un intervento più ridotto da parte dello Stato che, per quanto riguarda cure e assistenza, riveste una funzione accessoria e complementare, visto che quella principale è attribuita alla famiglia che *“funziona come ammortizzatore sociale per il soddisfacimento dei bisogni dei propri membri”*⁵. Lo Stato, quindi, interviene solo laddove la famiglia non può arrivare da sola.

Paradossalmente, però, mancano sufficienti servizi e politiche a sostegno delle famiglie stesse e, al loro interno, le figure sulle quali ricadono tutte o gran parte di queste responsabilità di cura ed assistenza sono le donne. Per secoli, o meglio, “da” secoli – visto che questa tendenza è ancora molto diffusa– è a loro che vengono attribuite le mansioni domestiche e di cura: a volte relegate esclusivamente in quest’ambito, altre costrette a prodigarsi nel doppio lavoro, quello in casa e quello fuori casa. Stando a quanto scritto da Pruna⁶, sono ancora presenti forti stereotipi che portano a ritenere che quello fuori casa non sia, tra i due, il lavoro più adatto alle donne e, quindi, che il ruolo sociale di mamme e mogli si addica loro meglio rispetto a quello di lavoratrici. Vale il contrario, invece, per gli uomini. A prova di questo, i risultati di un’indagine ISTAT sugli stereotipi di genere dai quali emerge che *“il 32,5% delle persone tra i 18 e i 74 anni si dichiara molto o abbastanza d’accordo sull’affermazione che per l’uomo, più che per la donna, sia molto importante avere successo nel lavoro. L’opinione che gli uomini siano meno adatti a occuparsi delle faccende domestiche è il secondo stereotipo (31,4%), seguito dalla convinzione che sia soprattutto l’uomo a dover provvedere alle necessità*

³ Università degli Studi di Cagliari n.d., 2.

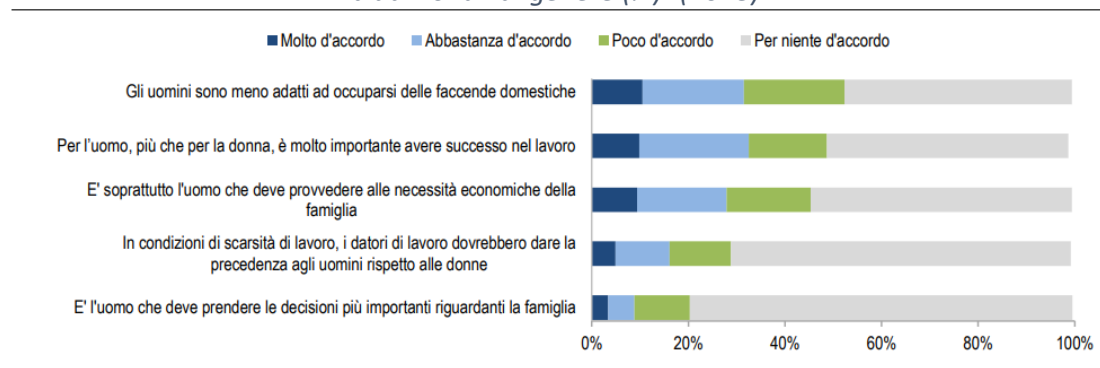
⁴ Sainsbury 1999, citato in Ruggeri 2014, 4.

⁵ Mirabella 2016.

⁶ 2007.

*economiche della famiglia (27,9%)*⁷. Oltre a questi stereotipi, che sono i più diffusi, ve ne sono altri che ancora non sono completamente spariti, come si può vedere dal Grafico 17.

Grafico 17: Persone di 18-74 anni per grado di adesione con alcuni stereotipi sui ruoli tradizionali di genere (%)⁸ (2018)



Fonte: ISTAT⁹

Ma, mentre un tempo tra le due figure –donne e uomini– vi era “*perfetta complementarità*”¹⁰, resa possibile, come sostiene Pruna¹¹, da una divisione di ruoli e responsabilità –familiari e riproduttive per le prime, economiche e produttive per i secondi–, oggi tale ripartizione non è più così netta. Infatti, sempre di più, le donne desiderano assumere anche funzioni produttive che, ovviamente, “*tolgono tempo*” alle mansioni riproduttive. Per spiegare meglio il concetto, supponiamo che precedentemente le donne dedicassero il 100% del loro tempo ai figli, alla casa e alla famiglia; ora invece ne dedicano in misura minore, immaginiamo un 60%. La quantità di impegni e faccende da svolgere, però, rimane la stessa; ma quel tempo in meno che hanno a disposizione per la famiglia, non permette loro di portarli a termine tutti. Quindi, se non vi è un'altra “*figura*” (servizi, welfare state, partner, reti familiari o amicali) che colmi quel 40%, facendosi carico di una parte di tali impegni, viene a mancare quella “*perfetta complementarità*”¹² che caratterizzava le famiglie fino a

⁷ ISTAT 2019b, 1.

⁸ Nota metodologica: fatto 100 il numero di rispondenti, il Grafico 17 mostra il grado di adesione ad ogni stereotipo presentato.

⁹ 2019b, 3.

¹⁰ Pruna 2007, 29.

¹¹ Ivi.

¹² Ivi, 29.

qualche decennio fa. In mancanza di questa, di conseguenza, vengono generati squilibri all'interno del nucleo a cui, spesso, a causa dei predetti stereotipi sui ruoli di genere, si attribuisce la responsabilità alle donne e alla loro decisione di "uscire" dalla funzione prettamente riproduttiva.

È quasi sempre vero che ad ogni donna madre corrisponde un uomo padre. Ed è quasi sempre vero anche il fatto che vi sia una più rilevante partecipazione degli uomini alla vita domestica ed una maggior condivisione delle responsabilità familiari. È certo, però, che l'assunzione di ruoli genitoriali grava maggiormente *"sulla gestione e sul mantenimento dell'attività professionale delle donne, limitandone e comunque influenzandone fortemente gli sviluppi"*¹³. Dai dati ricavati nel 2018, risulta che

*Se padri e madri riportano problemi di conciliazione in ugual misura, sono soprattutto le donne ad aver modificato qualche aspetto della propria attività lavorativa per meglio combinare il lavoro con le esigenze di cura dei figli: il 38,3% delle madri occupate, oltre un milione, ha dichiarato di aver apportato un cambiamento, contro poco più di mezzo milione di padri (11,9%)*¹⁴.

Quando si sente parlare di "doppia presenza", infatti, si pensa alla lavoratrice donna con una famiglia da gestire, più che al lavoratore uomo nella stessa situazione.

Inoltre, il lavoro produttivo svolto dalla donna è ancora visto come un'aggiunta, un "di più" a quello svolto dall'uomo, anche a causa delle minori retribuzioni che esse percepiscono, come vedremo successivamente. Utile, senz'altro, per il sostentamento della famiglia, ma ancora non abbastanza riconosciuto "essenziale tanto quanto". Di conseguenza, nel momento in cui emergono difficoltà di conciliazione tra vita privata e vita lavorativa, è la donna a dover rinunciare a quest'ultima, svolgendo essa solo una funzione "complementare" a quella del marito. Al contrario, invece, essa assume rilevanza principale in ambito privato, dove appare, almeno in parte, insostituibile. Possiamo dire, allora, che *"l'affermazione di un modello di famiglia dual earner è ancora work in progress"*¹⁵ e questo risulta un grande ostacolo alla corsa per il conseguimento della parità di diritti e di opportunità tra donne e uomini.

¹³ Bernardi 2002, citato in Bertani e Mazzoleni 2003, 132.

¹⁴ ISTAT 2019a, 7.

¹⁵ Ruggeri 2014, 10.

Il fatto che un'elevata percentuale del lavoro domestico, di cura e riproduttivo sia a carico delle donne, impone numerosi limiti alla loro partecipazione al mercato del lavoro: minor tempo a disposizione per un lavoro produttivo, maggior selettività delle opportunità da prendere in considerazione, maggior stanchezza fisica e mentale, maggiori preoccupazioni che, insieme al peso di servizi non adeguati alla conciliazione vita privata-vita lavorativa, scoraggiano e demotivano le donne a permanere nel mercato del lavoro e, spesso, le costringono a ritirarsi da esso per dedicarsi esclusivamente alla cura della casa e della famiglia.

Ebbene, in uno Stato impostato in questo modo, in cui le donne non possono decidere di essere contemporaneamente madri e lavoratrici, è evidente che *“la maternità non è considerata come una condizione da incoraggiare e tutelare attraverso il welfare”*¹⁶. Ma cos'altro dovrebbe esserlo? Meno tutele alla maternità significa meno nascite e un minor tasso di natalità significa meno giovani, il che significa meno futuro. Una popolazione che invecchia, che si troverà ad avere una moltitudine di anziani a carico di un gruppo sempre più ristretto di giovani in età lavorativa. Un sistema pensionistico a ripartizione, come quello italiano che *“si fonda su un patto intergenerazionale”*¹⁷ può funzionare solo se vi è un bilanciamento tra coloro che entrano nel mercato del lavoro e coloro che vi escono. Bilanciamento che, sempre di più, verrà a mancare sia a causa del già menzionato squilibrio quantitativo (troppi pensionati a carico di pochi lavoratori), sia per la situazione precaria del mercato del lavoro attuale, in particolar modo per i giovani.

In questo senso, la maternità dovrebbe essere riconosciuta come un valore non solo a livello individuale, ma anche a livello collettivo e sociale, necessario alla sopravvivenza e all'evoluzione della nostra comunità. Ancor più se pensiamo che nel 2019, da quanto emerso da un rapporto dell'ISTAT¹⁸, l'86,6% della spesa per le prestazioni previdenziali è stata attribuita alle pensioni, per un totale di 275,1 miliardi,

¹⁶ Stefanescu 2009, 152.

¹⁷ Università degli Studi di Cagliari n.d., 9.

¹⁸ 2020b.

creando una distribuzione iniqua di risorse che inficia altri ambiti d'intervento dello stato sociale.

Altro fattore emblematico dello svilimento della maternità all'interno del mercato del lavoro è legato al diverso effetto che essa produce sulle lavoratrici rispetto a quello prodotto dalla paternità sui lavoratori. Quello tra famiglia e lavoro, infatti, è un rapporto che assume connotazioni differenti se si è donna o se si è uomo. Pruna¹⁹ sottolinea che, se per gli uomini la famiglia è una carta a favore nella ricerca e nel mantenimento di un posto di lavoro, per le donne vale esattamente il contrario. Questo perché all'uomo, considerato da sempre come *breadwinner*, viene attribuita e riconosciuta la responsabilità di provvedere al sostentamento familiare e, per questo, viene ritenuto più affidabile da parte delle aziende. Le donne, invece, reputate da sempre come *caregiver*, vengono penalizzate da questa etichetta che pretende di darne una descrizione esaustiva: troppo dedite alla famiglia e, pertanto, meno produttive e meno convenienti per le imprese.

Il problema alla base è individuabile nel mancato riconoscimento del valore economico di tutte le attività svolte dalle donne dentro le mura domestiche: la cura della casa, il supporto ai figli, la preparazione dei pasti, la possibilità di sbrigare commissioni, etc. sono attività che vengono svolte gratuitamente dalle "donne di casa". Quando queste non hanno più la disponibilità di svolgerle regolarmente, perché occupate 40 ore a settimana in un lavoro retribuito, le famiglie si trovano costrette a dover pagare qualcuno che le sostituisca. Ciò che fino a questo momento costituiva una "mancata spesa", diventa ora un elemento in più da far quadrare nel bilancio familiare, ed è solo allora che emerge il valore economico delle mansioni svolte dalle "donna di casa".

Come mette in rilievo Ferrera²⁰, l'insieme di mansioni a carico delle donne, svolte all'interno delle proprie mura domestiche, non viene riconosciuto come lavoro vero e proprio in quanto svolto da un membro della famiglia stessa e, per questo motivo, non

¹⁹ 2007.

²⁰ 2008.

viene retribuito. Quando un lavoro non è retribuito, non ha alcuna incidenza nel PIL, si pensa. Questa, in realtà,

È una visione miope, non solo da un punto di vista sociale ma anche economico: se non vi fosse il lavoro di riproduzione sociale (dal quale dipendono in gran parte «beni» concreti e fondamentali come la salute, l'educazione, la stabilità emotiva, la stessa sopravvivenza fisica delle persone) non potrebbe esistere nessuna forma di produzione e transazione economica complessa, nessun «mercato» nel senso moderno del termine²¹.

Lavoro riproduttivo, quindi, come base, fondamento e sostegno del lavoro produttivo.

Se vi fosse consapevolezza più diffusa dell'importanza che il lavoro riproduttivo svolto dalle donne riveste per la famiglia, da un punto di vista sociale ed economico, forse, anche loro potrebbero essere considerate più "affidabili" dal mondo delle imprese. Esse, infatti, nello svolgere questo lavoro caratterizzato da gratuità, ma anche dall'essere "gratis", giocano un ruolo economico fondamentale di sostegno alle famiglie. I due termini appena visti –gratuità e gratis– vengono spesso erroneamente confusi. Stando alla concezione di Bruni di "gratuità", è possibile comprenderne la differenza. Egli, richiamando il pensiero dei frati, sostiene che *"in un atto d'amore, se si dovesse essere pagati per quello che si fa ci vorrebbe tutto l'oro del mondo"*²². E l'atto d'amore è gratuità. Quindi, per l'Autore, mentre "gratis" equivale al "prezzo zero", gratuità è invece *"un prezzo infinito"*, non quantificabile.

È normale, allora, che un lavoro di cura non sia regolarmente retribuito; ciò che non è normale, è non riconoscerne il valore sociale ed economico. Uno studio svolto dalla Fondazione Rodolfo De Benedetti, citato in Ferrera²³, stima *"che il lavoro domestico delle donne potrebbe valere più di 300 miliardi di euro, pari a circa ventitré punti di PIL"*. Ancora meno normale, è il fatto che tale lavoro riproduttivo comprometta lo sviluppo e l'affermazione in altri ambiti di vita delle donne visto che, come afferma Pruna²⁴, è su di esse che grava l'insufficienza e l'inadeguatezza del welfare italiano. Sono loro a dover

²¹ Ferrera 2008, 17.

²² Fondazione Arché Onlus 2008, 2.

²³ 2008, 17.

²⁴ 2007.

crescere ed assistere i figli e per poterlo fare si trovano a dover affrontare una scelta che vede solo due opzioni: rinunciare al lavoro e dedicarsi esclusivamente a queste attività di cura, oppure mettere in gioco strategie acrobatiche per poter portare avanti contemporaneamente impegni lavorativi e familiari. In realtà, vi è anche una terza opzione: quella di rinunciare a costruirsi una famiglia o, per lo meno, ad avere dei figli.

Tocca scegliere: madre, lavoratrice o madre/lavoratrice?

Le donne che scelgono la prima opzione, decidendo di fare le mamme a tempo pieno fino a che ce ne sarà bisogno, corrono il rischio che l'uscita dal mercato del lavoro, anziché essere temporanea come da loro pianificato, si riveli una condizione permanente a causa della difficoltà di re-inserirvisi, o una situazione a cavallo tra le due, caratterizzata da un re-inserimento sporadico. Questa decisione va a disegnare percorsi lavorativi irregolari, interrotti e discontinui per le donne madri, diversamente da quelli molto più lineari e stabili dei neo-papà che non si trovano quasi mai a dover compiere questa scelta e ad assumersi un tale carico di responsabilità di cura. Perché se la nascita e, in parte, l'allattamento sono compito femminile per natura, tutto ciò che viene dopo viene addossato alle donne esclusivamente per cultura. Le aziende, nel momento in cui si trovano a dover scegliere chi assumere, quasi sempre, preferiscono la controparte maschile, più libera e disponibile. Così, inevitabilmente, la carriera degli uomini progredisce, mentre quella delle donne, magari più qualificate e competenti, si arresta o, peggio, regredisce. Quando tutto va bene continuano a ricoprire posizioni subalterne, con poche possibilità di esprimere il proprio potenziale e di fare la differenza. Ciononostante, vengono repute e si reputano donne fortunate.

Quelle che optano per la seconda alternativa possono essere le donne che preferiscono la carriera ai figli, oppure quelle che aspettano il momento "giusto" per averli, che coinciderebbe con il momento in cui vi è più stabilità lavorativa e, quindi, economica. Nel primo caso, proprio a causa dei retaggi culturali che la nostra società ancora porta avanti, vengono spesso additate e colpevolizzate perché, inseguendo il loro desiderio di autoaffermazione ed autodeterminazione, mettono in crisi il tradizionale ruolo della donna ed il modello classico di famiglia. Nel secondo caso, invece, si tratta di

accantonare il desiderio di maternità e paternità che nutre la coppia, e di subordinarlo all'effettiva possibilità economica di provvedere al mantenimento di un terzo membro della famiglia. Si tratta, quindi, di posticipare la maternità. Ma se stabilità e sicurezza lavorativa non arrivano, il rischio è quello di passare dalla posticipazione alla rinuncia. Una rinuncia che, se sommata alla mancata realizzazione professionale della donna, non può che produrre in lei un senso di incompletezza: madre e lavoratrice mancata.

Infine, le donne che scelgono il “doppio ruolo”, si trovano a doversi adattare ad un mondo del lavoro “spigoloso” che spesso vede la maternità come un fardello, un elemento che le distrae e le allontana, che dà loro nuove priorità, compromettendone l'impegno nello svolgimento della propria professione.

Ma perché dover scegliere? Una donna può essere al tempo stesso madre, figlia, lavoratrice, moglie, amante, amica, sportiva, viaggiatrice etc. Per sua natura e volontà potrebbe, certo, se non fosse ostacolata da un mercato del lavoro non preparato ad accettarla e dall'inadeguatezza di un sistema di welfare che non è in grado di sostenere questa sua poliedricità e di *“collettivizzare i carichi di lavoro materno, domestico e/o di cura [fondamentale] per rendere autonome le donne”*²⁵.

Oltre a quella di madre, c'è un'altra mansione che viene assegnata alla donna: quella di cura dei familiari anziani. Molte preferirebbero accudire genitori o suoceri in prima persona. Prima di tutto perché sicure che possa essere la cosa migliore per questi e, in secondo luogo, perché permetterebbe di evitare un'importante uscita economica. Per farlo, però, inevitabilmente, dovrebbero lasciare il proprio lavoro, perdendo il proprio reddito, la propria autonomia e la propria libertà. Cosa che non succederebbe se vi fossero servizi assistenziali per gli anziani più accessibili a livello economico e più efficaci a livello di prestazioni erogate.

Palmieri²⁶ afferma che, se il lavoro riproduttivo ed il saper fare che esso richiede, fossero opportunatamente valorizzati all'interno della nostra società –da un punto di vista economico e sociale– probabilmente le donne non aspirerebbero più a liberarsi da

²⁵ Simone, 2014, 19.

²⁶ 2009.

queste mansioni inserendosi in una forza lavoro a loro sfavorevole pur di ottenere un salario che le renda, anche solo minimamente, autonome, autosufficienti e, quindi, libere.

Possiamo concludere, d'accordo con Goffi, dicendo che *“per le donne volere non è potere”*²⁷. Anche laddove ci sia la volontà, la preparazione e le competenze, le donne non hanno nessuna certezza né garanzia di poter realizzare le proprie aspirazioni e desideri, professionali e non. Nonostante i progressi avvenuti negli anni, le donne al lavoro sono ancora vittime di forti discriminazioni a causa della loro natura o, meglio, di ciò che la cultura ha attribuito alla loro natura. Ciò succede a dispetto di quanto stabilito dal comma 1 dell'art. 27 del D.Lgs. n. 198/2006 del Libro III del Codice delle pari opportunità tra uomo e donna *“è vietata qualsiasi discriminazione per quanto riguarda l'accesso al lavoro [...]”*²⁸ e dal comma 2 dello stesso articolo, modificato nel D.Lgs. n. 5/2010, che stabilisce che tale discriminazione è vietata anche se effettuata *“[...] attraverso il riferimento allo stato matrimoniale o di famiglia o di gravidanza, nonché di maternità o paternità, anche adottive; [...]”*²⁹.

Essere discriminate in questo modo inevitabilmente ne limita fortemente la libertà sostanziale di essere e fare ciò che desiderano.

²⁷ Goffi 2009b, 67.

²⁸ Gazzetta Ufficiale n.d.

²⁹ Ibidem.

CAPITOLO 4

LETTURE E CONSEGUENZE DELLE DIFFERENZE DI GENERE ALL'INTERNO DEL MERCATO DEL LAVORO ITALIANO

Il precedente capitolo è stato concluso accennando al tema della libertà. Quando si affronta questo tema, non si può non fare riferimento ad Amartya Sen e all'Approccio delle Capacità da lui elaborato.

Se nel terzo capitolo sono state trattate due delle cause che generano le disuguaglianze di genere all'interno del mercato del lavoro italiano, in quest'ultima sezione dell'Elaborato s'intende innanzitutto presentare come tre teorie, note all'interno del dibattito filosofico-politico sulla giustizia, leggono ed interpretano in maniera differente tali disuguaglianze. Ognuna di queste, dopo essere stata brevemente presentata, verrà criticata dal punto di vista del filosofo indiano Amartya Sen. La chiave di lettura dell'intero capitolo, quindi, è il *Capabilities Approach*, una teoria che verrà successivamente esposta per trattare le conseguenze che tali disuguaglianze, unitamente ad inattività, precarietà e disoccupazione, possono causare in coloro che le sperimentano. Essendo condizioni che riguardano principalmente le donne, nello sviluppo del corrente capitolo si presterà particolare attenzione a loro, riprendendo temi ed esempi già trattati in precedenza.

4.1. L'UTILITARISMO

Il primo approccio, quello utilitaristico, è quello predominante nella teoria economica. Esso si basa su tre principi fondamentali: il consequenzialismo, secondo il quale le scelte e le azioni pubbliche devono essere valutate in base alle conseguenze ed ai risultati che esse generano; il *welfarismo*, principio che prevede che tali conseguenze vengano valutate in termini di utilità e di benessere prodotti sugli individui; e l'aggregazionismo, cioè la somma, l'aggregazione, appunto, delle singole utilità individuali necessaria per massimizzare il benessere della maggioranza¹. In sintesi, per

¹ Veca 1998.

l'utilitarismo, *"ogni scelta va giudicata in base alla somma complessiva delle utilità che genera"*².

Sen³ mette in luce punti di forza e di debolezza dell'approccio appena presentato. Tra i primi, egli riconosce il valore attribuito alle conseguenze delle scelte e delle azioni pubbliche, e al benessere che esse generano negli individui che ne vengono direttamente influenzati. Entrambi fattori che rientrano, come vedremo in seguito, anche nella teoria normativa da lui proposta.

Tra i punti di debolezza individua, in primo luogo, il fatto che, concentrandosi unicamente sull'utilità prodotta negli individui, vengano escluse altre variabili di fondamentale importanza, come i diritti, la soddisfazione personale, la libertà, etc. ai quali non viene riconosciuto un valore di per sé, ma *"solo indirettamente e solo in quanto influiscono sulle utilità"*⁴.

Riprendendo quanto già esposto nel secondo paragrafo del secondo capitolo, questo è ciò che succede quando, nel mondo del lavoro, vengono messe a valore le donne esclusivamente perché utili *"per aumentare il Pil del paese [visto che] esse stesse, le loro attitudini, diventerebbero degli skills da cui estrarre valore e plusvalore economico"*⁵. Una forma di "inclusione", questa, attenta esclusivamente alle conseguenze positive (in termini di ricchezza) che, dalla stessa, possono derivare per la collettività nel suo insieme. Un'impostazione di questo tipo, però, si dimostra negligente ed incurante della situazione in cui si trovano le donne, nel caso in cui non vengano accolte con opportune modifiche necessarie per adattare un sistema (maschile) alla loro presenza. Situazione che, molte volte, può non rispettarne i diritti, reprimerne la libertà e, di conseguenza, limitarne il senso di soddisfazione personale e professionale.

Una seconda critica riguarda la razionalità della procedura attraverso la quale viene calcolata l'utilità: la ricerca del benessere della maggioranza è, per gli utilitaristi, il principale ed unico obiettivo da raggiungere, tralasciando in questo modo l'importanza

² Sen 2001, 64.

³ Ivi.

⁴ Ivi, 67.

⁵ Simone 2014, 80.

del “come”, tale benessere, sia distribuito all’interno della società e questo dimostra la mancanza d’interesse per le disuguaglianze che una determinata distribuzione genera.

In un determinato territorio, ad esempio, potrebbe essere avviata una nuova impresa che produrrebbe, mettiamo caso, 500 nuovi posti di lavoro. Nel valutare l’impatto che essa ha generato in quello specifico territorio, soppesandone effetti positivi e negativi, un utilitarista sicuramente includerebbe tra i primi il fatto che tale attività economica abbia dato lavoro a 500 persone. Questo è indubbiamente un elemento a favore, ma è un’informazione limitata e limitante che andrebbe approfondita. La nuova impresa, infatti, può aver incrementato l’utilità ed il benessere della maggioranza della collettività; ma, al tempo stesso, può aver creato ampie differenze tra le persone coinvolte. I nuovi occupati, ad esempio, potrebbero essere per l’80% uomini e per il 20% donne, andando in questo modo a configurare una distribuzione dell’occupazione solo parziale e, pertanto, iniqua. Oppure, potrebbe accadere che tale distribuzione sia bilanciata, con un 50% di donne e 50% di uomini, ma che vi sia ingiustizia in termini di ripartizione delle mansioni per cui, ad esempio, alle prime toccano quelle esecutive e ai secondi quelle decisionali. In entrambi i casi vi sarebbe una forte disuguaglianza tra le condizioni delle donne e degli uomini, alla quale gli utilitaristi si dimostrano insensibili.

Infine, un terzo difetto individuato da Sen, concerne il modo in cui i vari sostenitori dell’approccio utilitarista, “operazionalizzano” il concetto di utilità: piacere, felicità, benessere, desideri realizzati, sono solo alcune delle varie “traduzioni” utilizzate per esprimere l’utilità in termini concreti. Quelle elencate, però, sono disposizioni interne al soggetto, difficilmente misurabili e confrontabili tra individui differenti. Inoltre *“i nostri desideri e la nostra capacità di provare piacere si adattano alle circostanze, soprattutto per farci sopportare la vita nelle avversità”*⁶. Adeguarsi ad una determinata condizione, però, significa semplicemente accontentarsi di ciò che è possibile ottenere, mettendo da parte quelle aspirazioni che risultano essere irraggiungibili, rinunciando ad altre alternative di vita a cui le persone potrebbero aspirare. È più opportuno parlare, allora,

⁶ Sen 2001, 67.

di accondiscendenza, di remissività, di arresa, di fronte alla mancanza di possibilità ed opportunità, piuttosto che di reale soddisfazione della propria condizione.

È questo ciò che succede alle donne che accettano lavori precari e temporanei, o in cui sono sottopagate e sfruttate, quelli in cui vengono impiegate in mansioni inferiori rispetto alle proprie qualifiche o, ancora, in cui non vi è alcun riconoscimento contrattuale. Accettano tali condizioni “pur di lavorare”, pur di mantenersi in qualche modo attive, di apprendere cose nuove, di farsi conoscere nel mercato del lavoro, di ottenere un compenso, benché minimo, per non doversi sentire dipendente al 100% da qualcun altro. Smettono, nel tempo, di ricercare il lavoro ed il tipo di vita sognati perché si rendono conto di non poterli conseguire. Abbassano il tiro. Ridimensionano i propri desideri, obiettivi ed aspirazioni, restringendoli al campo del fattibile, un’area sempre più ristretta delimitata da fattori esterni, imposti ed indipendenti dalla loro volontà. Arrivano così ad accontentarsi di questi conseguimenti e, spesso, a sentirsi anche fortunate nel comparare la propria situazione con quella di altre donne. Una specie di strategia di difesa, quella di traviare o distorcere le proprie preferenze e desideri reali, necessaria per alleggerire il peso della discrepanza ed incongruenza esistente tra questi e le effettive possibilità di cui si dispone.

Per Sen, quindi, misurare l’utilità attraverso degli stati interiori all’individuo è una procedura soggettiva che non ci può dare informazioni obiettive e neutrali per valutare la giustizia della condizione in cui esso si trova. Fattore, questo, che per molti anni gli utilitaristi non hanno preso in considerazione. L’utilitarismo contemporaneo, proprio per superare tale limite e le critiche che a partire da esso sono state sollevate nel corso del tempo, ha fatto un passo avanti, traducendo l’utilità in termini di “*scelte osservabili di una persona*”⁷. Anche in questa versione, Sen individua due grandi limiti.

In primis, egli considera il fatto che le scelte degli individui sono mosse da specifiche preferenze che differiscono in ognuno di essi. Ricollegandoci ai temi sollevati nei capitoli precedenti, ad esempio, può benissimo succedere che un uomo “A” preferisca la carriera alla famiglia e, per questo, decida di non avere figli. Una donna “B”,

⁷ Sen 2001, 64.

al contrario, non preferisce l'una all'altra: desidera le due cose e sceglie, quindi, di avere dei figli e di continuare a lavorare, trovandosi però costretta a richiedere la riduzione dell'orario lavorativo a causa delle difficoltà nella conciliazione tra vita privata e vita lavorativa. Sen ritiene che non sia possibile confrontare le scelte intraprese da A e B, e le conseguenze che da esse derivano, in quanto basate su preferenze tra loro distinte.

In secondo luogo, anche adottando l'ipotesi presa per vera dagli utilitaristi –quella che presuppone che *“esistano delle preferenze e un comportamento di scelta comuni”*⁸ (assunto considerato da Sen artificioso e poco realistico, utilizzato *“per giustificare l'assunzione che tutti abbiano la stessa funzione di utilità”*⁹)– egli mette in discussione il fatto che, da tali scelte congruenti, possano derivare uguali utilità. Riprendendo il precedente esempio, può benissimo succedere che anche l'uomo abbia, tra le sue preferenze di vita, tanto la famiglia quanto la carriera e scelga, quindi, di conciliare le due cose. In questo caso, A e B, hanno le medesime preferenze ed intraprendono la stessa scelta: quella di continuare a lavorare e di costruirsi, al tempo stesso, una famiglia. Come esposto nel precedente capitolo, però, l'utilità derivante da tale scelta differisce molto se si è donna o se si è uomo: se per quest'ultimo la famiglia è una carta vincente nella ricerca e nel mantenimento del posto di lavoro, vale esattamente il contrario per la prima, sulla quale ricadono tutte le incombenze ed i problemi di conciliazione tra vita lavorativa e familiare.

L'ultima versione dell'utilitarismo affrontata in questa sede, a cui Sen rivolge la sua critica, è quella che si basa su *“confronti tra «redditi reali», o tra le basi merceologiche dell'utilità”*¹⁰. In questo caso, l'economista indiano accusa gli utilitaristi di non tenere in considerazione la particolare situazione in cui ogni persona si trova e che, inevitabilmente, differisce da qualsiasi altra per numerosi fattori. Egli individua *“cinque cause distinte che fanno variare il rapporto fra i nostri redditi reali e i vantaggi (benessere e libertà) che ne ricaviamo”*¹¹. In primis indica le caratteristiche di ognuno, che determinano differenti esigenze per soddisfare le quali potrebbero essere necessarie

⁸ Sen 2001, 73.

⁹ Ibidem.

¹⁰ Ivi, 74.

¹¹ Ibidem.

diverse quantità di reddito per ottenere un medesimo livello di utilità. Un secondo fattore sono le diverse *“condizioni ambientali”*¹² proprie di ciascun territorio, che possono incidere sull'utilità e sulla qualità della vita che ciascuna persona può conseguire con un determinato reddito o pacchetto di beni. Fondamentale anche il ruolo giocato da alcuni aspetti della società in cui l'individuo è inserito, ad esempio, la qualità del *“sistema scolastico pubblico”*¹³ e delle *“relazioni comunitarie”*¹⁴, *“la diffusione o assenza del crimine e della violenza”*¹⁵ che inevitabilmente condizionano le opportunità e le possibilità degli individui. Sen riconosce, poi, la funzione delle *“differenze relative”*¹⁶ che diversificano le condizioni di vita degli individui in base alle caratteristiche circoscritte nella loro cultura e società. Infine, attribuisce importanza anche al modo in cui, all'interno di un nucleo familiare, vengono ripartire le risorse tra i componenti, condizionando la possibilità di ognuno di essi di soddisfare i propri bisogni ed interessi e di realizzarsi.

Le componenti elencate sono determinanti nel definire l'utilità, il benessere o la qualità di vita che due persone differenti possono trarre dal medesimo reddito e, per questo motivo, anche questo criterio di valutazione viene considerato inopportuno da parte di Sen.

4.2. IL NEO-CONTRATTUALISMO DI JOHN RAWLS

Nel presentare e dibattere questa corrente di pensiero, Sen si riferisce in particolare alla teoria elaborata da John Rawls, il primo ad aver indebolito l'utilitarismo, mettendone in luce le forti incongruenze. Va detto, innanzitutto, che Rawls è una fondamentale fonte di spunto per lo stesso Sen. Quest'ultimo, infatti, riprende dal primo alcuni principi cardine utilizzati nell'Approccio delle Capacità; ma finisce per allontanarsi da questa sorgente d'ispirazione, dopo averne individuato i limiti.

¹² Sen 2001, 75.

¹³ Ibidem.

¹⁴ Ibidem.

¹⁵ Ibidem.

¹⁶ Ibidem.

John Rawls¹⁷ è convinto che ci sia un senso di giustizia innato in ognuno di noi, che viene però eclissato quando si entra a far parte di una società in cui ognuno è spinto a difendere i propri interessi individuali ed il proprio status. Egli, allora, si chiede in che modo *“un insieme di istituzioni giuste venga scelto e a quali principi queste istituzioni devono ispirarsi”*¹⁸, perché siano capaci di non calpestare nessun individuo. Inoltre, ritiene che tali principi dovrebbero rispondere esclusivamente al nostro senso intuitivo ed innato di giustizia, senza interferenza alcuna di quei fattori che potrebbero costituire motivo di vantaggio per ciascuno di noi.

Il filosofo statunitense trova risposta in un processo a più fasi che ha, come punto di partenza, un esperimento mentale, che prende il nome di “posizione originaria”. In tale situazione immaginaria, tutti i contraenti si trovano dietro ad un “velo di ignoranza”, in quanto ignorano, cioè non conoscono, qualsiasi informazione relativa a chi saranno ed alla posizione che andranno ad occupare in una determinata società. Un velo con il quale, Rawls, intende dare imparzialità ed impersonalità (visto che non si sa chi si sarà) all’intero processo, eliminando, in questo modo, quei fattori che potrebbero orientare la scelta dei principi base a favore di qualcuno e a sfavore di qualcun altro.

Egli ritiene che, in questa condizione, dato che nessuno possiederebbe informazioni su chi e su ciò che sarà, ciascuno prenderebbe in considerazione tutte le eventuali situazioni in cui si potrebbe trovare, con particolare attenzione a quelle più svantaggiose. È solo così che, in maniera egoistica, per assicurarsi e salvaguardarsi dai peggiori esiti della lotteria naturale e sociale, gli individui sarebbero spinti a “massimizzare i minimi” e non potrebbero che scegliere gli unici due principi che per Rawls sono veramente equi ed imparziali.

Il primo è quello della libertà, che prevede che ad ogni persona debba essere riconosciuto il massimo grado di libertà compatibile con quella di tutte le altre persone (cioè una libertà limitata esclusivamente dalla libertà degli altri). Il secondo è il principio della differenza, secondo il quale, ogni società deve garantire agli individui dei beni

¹⁷ 1982.

¹⁸ Barca 2015, 19.

primari (*basic goods*) che devono essere distribuiti a seconda delle necessità di ognuno (ammettendo, quindi, delle differenze in tale distribuzione se, e solo se, utili per rendere migliori le condizioni delle persone più svantaggiate), in modo tale che tutti possano conseguire i propri obiettivi ed il tipo di vita che desiderano. Questi beni primari sono per Rawls l'unica informazione rilevante e necessaria per giustificare e giudicare le istituzioni e le società.

Seppur entrambi essenziali, i due principi non hanno però la stessa importanza: il primo, infatti, è prioritario rispetto al secondo; e questo è dimostrato anche dal fatto che, nel pensiero del filosofo, lo Stato debba limitarsi esclusivamente ad assicurare i beni primari a tutti i suoi cittadini, senza però agire in nessun modo sui loro fini, che devono necessariamente essere differenti tra di essi, nel rispetto della libertà di ognuno.

Nella seconda fase del processo, quella "costituzionale", *"si tratta di compiere l'effettiva selezione delle istituzioni in linea con il principio di giustizia scelto [...] L'opera di queste istituzioni porta a sua volta, nelle fasi seguenti, a ulteriori decisioni sociali, per esempio a un'appropriata legislazione"* ¹⁹, fino ad arrivare a determinare i comportamenti dei singoli individui.

Come detto, nonostante il pensiero di Rawls abbia illuminato ed informato quello di Sen, quest'ultimo ha saputo individuarne le difficoltà e, a partire da queste, dare vita alla propria teoria. Innanzitutto, Sen è molto dubbioso relativamente al fatto *"che nella posizione originaria si arrivi alla scelta univoca di un particolare set di principi da cui ricavare le istituzioni giuste, necessarie per una società pienamente giusta"* ²⁰. In secondo luogo, Rawls si dimostra eccessivamente concentrato a disegnare la *"soluzione perfetta [senza rendersi conto del fatto che essa] non è necessaria, cioè non è di alcun aiuto per comprendere la distanza che le situazioni concrete hanno da essa"* ²¹. Una terza critica da parte del filosofo indiano riguarda il fatto che il processo ipotizzato da Rawls si limita ai confini di un singolo Stato, coinvolgendone solo i suoi membri, senza prendere in considerazione le cause e conseguenze che questo genera sul resto del mondo e che il

¹⁹ Sen 2009, 69.

²⁰ Ivi, 70.

²¹ Strano 2015, 359.

resto del mondo genera su di esso. Un quarto limite sollevato da Sen riguarda il fatto che la teoria di Rawls si limita al processo di ideazione di “istituzioni giuste”, senza tener conto del fatto che per creare “società giuste” intervengono anche i comportamenti degli individui, che potrebbero non corrispondere ai principi di libertà e di differenza. Infatti, *“non c’è alcun passaggio immediato tra l’accettazione di alcuni principi di giustizia e l’allineamento del comportamento effettivo dei singoli con la concezione politica della giustizia che ne deriva”*²². Quindi, individuare la situazione ideale non ne dà per certa la sua concretizzazione.

È su questa quarta critica che è possibile ricollegarsi al tema principale oggetto di questo Elaborato. Tra i *basic goods* individuati da Rawls possiamo trovare il reddito e la ricchezza, due beni che è possibile ottenere in svariati modi: vincere la lotteria, ad esempio, ricevere un’eredità, riscuotere un’indennità di disoccupazione, rubare, ed altri ancora. Queste, però, sono vie che mettono l’individuo in una condizione di passività o, nell’ultimo caso, di illegalità ed abuso, generando ingiustizia.

Un filosofo che attribuisce alla libertà e alla giustizia tanta importanza, però, non può ammettere né l’uno né l’altro caso. Il primo non può essere contemplato perché la libertà individuale dev’essere raggiunta attraverso un cammino percorso attivamente dal soggetto. Non può, quindi, essere subita né piovuta dal cielo. Il secondo, invece, quello di guadagnarsi delle risorse sottraendole in maniera illecita ad altri e, quindi, commettendo un’ingiustizia, non può essere accettato perché contraddittorio con la teoria stessa, definita, appunto una “teoria della giustizia”.

Affinché i cittadini di uno Stato non ricorrano a questi mezzi (o, per lo meno, non esclusivamente ad essi) per garantirsi reddito e ricchezza, è necessario l’intervento delle istituzioni che, a tal fine, dovrebbero incentivare negli individui un comportamento attivo e rispettoso nei confronti di tutti. Il modo più opportuno, allora, è quello di dare loro lavoro che, in maniera indiretta, gioca un ruolo fondamentale nell’assicurare le

²² Sen 2009, 81.

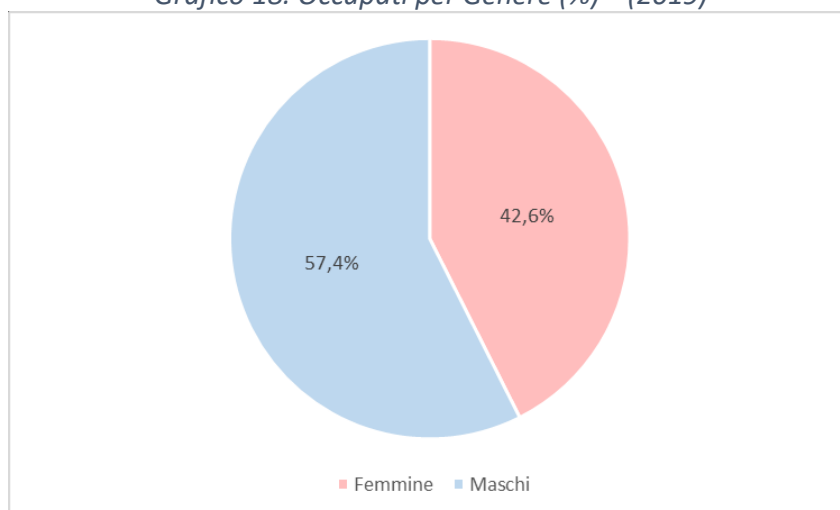
differenti opportunità necessarie per porre tutti gli individui in una posizione equa di partenza, nonostante le differenze che li distinguono per natura.

Teoricamente, a livello ideale, è così. Tant'è vero che la Costituzione italiana riconosce al lavoro un ruolo privilegiato, come si può leggere negli articoli 1 e 4: *“L'Italia è una repubblica democratica, fondata sul lavoro [...]”*²³, *“La Repubblica riconosce a tutti i cittadini il diritto al lavoro e promuove le condizioni che rendano effettivo questo diritto [...]”*²⁴.

Ma a livello reale e concreto? Considerando che nel 2019, in Italia, la percentuale di persone di età compresa tra i 15 ed i 64 anni che risultano occupate, è pari al 59%, possiamo renderci conto che l'occupazione riguarda solo poco più della metà dei cittadini in età lavorativa e, quindi, che manca un effettivo pieno riconoscimento del diritto al lavoro, sancito dal primo articolo della stessa Costituzione, ed un impegno sufficiente, da parte delle istituzioni, per offrire reali opportunità lavorative a tutti gli individui, così come stabilisce l'articolo 4.

Se poi analizziamo la composizione di genere di questo 59%, vediamo che il 42,6% sono donne ed il 57,4% uomini, come riporta il Grafico 18.

*Grafico 18: Occupati per Genere (%)*²⁵ (2019)



Fonte: elaborazione personale su dati ISTAT, 2020

²³ Senato della Repubblica n.d.a.

²⁴ Senato della Repubblica n.d.b.

²⁵ Nota metodologica: fatto 100 il numero totale di occupati in Italia nell'anno 2019, il Grafico 18 riporta quanti, di questi 100, siano femmine e quanti siano maschi.

La disuguaglianza, quindi, c'è. Come c'è anche l'ingiustizia visto che, alla luce di quanto esposto nei precedenti capitoli, possiamo dire che le istituzioni (in questo caso particolare il mercato del lavoro), non garantendo effettivamente opportunità eque, intervengono in modo indiretto sui fini degli individui, sulla loro possibilità di raggiungerli e, di conseguenza, sulla libertà di diventare chi desiderano. Fattore, quest'ultimo, che crea incoerenza all'interno della teoria rawlsiana che attribuisce il primato alla libertà di ciascuno ma che, in questo caso, come in molti altri, viene inevitabilmente compromessa.

Rifacendosi alla critica di Sen, si può dire allora che non basta attribuire una funzione privilegiata al lavoro, tanto da riconoscerlo come fondamento di uno Stato, perché poi vi sia un'effettiva garanzia di tale diritto. Ancor meno può bastare per realizzare e tradurre in pratica quella giustizia a cui, un'equa distribuzione del lavoro, dovrebbe dare origine per permettere a tutti di vivere la vita che desiderano.

È stato precedentemente menzionato il verbo "incentivare", ed è su quest'idea di Rawls, di dover dare degli incentivi agli individui affinché si comportino in un certo modo, che sorge un'ulteriore critica da parte di Sen: *"i principi adottati nella posizione originaria non dovrebbero eliminare la necessità stessa di incentivi?"*²⁶. In effetti, se tutti optassero all'unanimità per i principi di libertà e di differenza, tutti dovrebbero comportarsi coerentemente con essi in modo spontaneo e motivati intrinsecamente.

Anche l'approccio rawlsiano, nonostante adotti un'informazione (quella dei beni primari) più ampia rispetto a quella degli utilitaristi (nella versione basata esclusivamente sui redditi reali), risulta per Sen insoddisfacente ed incompleta, in quanto non è sufficiente *"estendere l'insieme dei dati di cui tener conto dai redditi ai beni principali per dominare tutte le varianti significative della relazione fra reddito più risorse, da una parte, e benessere più libertà dall'altra"*²⁷. Quest'idea verrà ripresa e sviluppata più avanti.

²⁶ Sen 2009, 73.

²⁷ Sen 2001, 77.

4.3. IL LIBERTARISMO DI ROBERT NOZICK

Robert Nozick, come Rawls, riconosce che gli individui hanno diritti. Il filosofo libertario, però, attribuisce superiorità indiscussa a tre diritti in particolare, quelli lockeani: alla vita, alla libertà e alla proprietà.

Nel pensiero di Nozick²⁸, i tre diritti si riconducono ad un unico diritto “sommo”, quello di proprietà, inteso in senso ampio: sia come “*self-ownership*”²⁹, cioè proprietà di sé, fondamentale per decidere liberamente della propria vita; sia come proprietà intesa come appartenenza. Il primo menzionato, quello alla vita, deriva dal “*divieto imposto ad altri di uccidermi [...], e tale divieto discende dall'autoproprietà*”³⁰. Il diritto alla libertà confluisce in quello di proprietà, in quanto la libertà si manifesta quando le persone si trovano nelle circostanze di poter fare “*con il proprio corpo, con i propri beni e/o sui propri beni*”³¹, ciò che desiderano, sempre nel limite del rispetto dell'autoproprietà altrui. Infine, il diritto alla proprietà in senso stretto, sulle cose.

I diritti di cui sopra sono tutti diritti negativi, naturali e pre-politici che non nascono, cioè, all'interno di una società, ma si originano con l'individuo. Inoltre, sono per Nozick diritti assolutamente inviolabili, tanto da chiedersi fino a che punto lo Stato possa agire, senza in alcun modo operare contro di essi. A tale quesito trova risposta affermando che l'azione dello Stato deve limitarsi a fare in modo che nessun individuo violi i diritti di un qualsiasi altro individuo, in modo che tutti siano negativamente liberi.

L'unico Stato accettabile, giustificato e legittimo, quindi, è lo Stato minimo, che deve limitarsi “*alle tre funzioni inerenti alla forza, giustizia, ordine pubblico e difesa*”³², necessarie per garantire ad ogni cittadino di essere libero “da” qualsiasi tipo di restrizione che possa limitarne la libertà di vivere la vita che desidera. Più di questo lo Stato non può fare. Non può adottare, per esempio, nessun sistema di *welfare* in quanto, per finanziarne gli interventi, lo Stato dovrebbe introdurre una tassazione, imponendo

²⁸ 1987.

²⁹ Vernaglionne 2009, 3.

³⁰ Ivi, 22.

³¹ Ibidem.

³² Ivi, 21.

sacrifici ad alcuni individui per beneficiarne altri, utilizzando i primi come mezzi necessari al raggiungimento di fini altrui, e non propri³³. Ma lo Stato non può nemmeno introdurre diritti di tipo positivo, tra i quali quello al lavoro, che i libertari considerano come un'aspirazione individuale, che non va confusa con un diritto³⁴.

Ma come si può ritenere giusto e legittimo un sistema in cui, per assurdo, sono presenti forti disuguaglianze, come quello del mercato del lavoro? Per Nozick³⁵ ciò che conta è il processo che ha portato ad una determinata situazione, non le conseguenze che da esso derivano. Queste conseguenze, infatti, possono anche essere inique, ed è giusto che lo siano, se nella sequenza messa in atto per arrivare a tale situazione non sono stati violati i diritti negativi di nessuna delle parti in causa.

Una qualsiasi situazione –intesa in senso ampio, ad esempio, in termini di posizione sociale, ricchezza posseduta, professione svolta, etc.– è leggibile in termini di proprietà: tale situazione mi appartiene. Quest'appartenenza è ottenibile tramite due modalità: l'acquisizione, derivata dall'impiego del proprio tempo, delle proprie fatiche e risorse; ed il trasferimento, che avviene attraverso il libero mercato in cui si vende, compra o scambia qualcosa. In quest'ultimo caso, il "passaggio" di proprietà è legittimo solo se in linea con il seguente processo: impiegando tempo, fatiche, risorse, che sono mie (auto-proprietà), ottengo qualcosa (proprietà su un oggetto), che posso poi vendere o scambiare con qualcos'altro (che diventa, a sua volta, una mia proprietà).

Qualsiasi situazione derivata da una di queste due modalità è da considerarsi per Nozick legittima. Egli, quindi, attribuisce grande importanza alla meritocrazia: se qualcuno si trova in condizioni svantaggiate, la colpa è del processo che ha attuato e che l'ha portato a tal punto. Nessun altro, oltre a lui, può esserne considerato la causa e, quindi, nessun altro può sacrificarsi per migliorarne le condizioni.

Se proviamo ad adottare quest'ottica all'interno del mercato del lavoro, non potremmo mai dire che il diverso status posseduto da un uomo ed una donna sia

³³ Specca 2012.

³⁴ Vernaglion 2009.

³⁵ 1987.

un'ingiustizia solo perché quello del primo è migliore di quello della seconda. Quest'informazione, per Nozick, non basta. Per poter emettere un giudizio circa la giustificazione di tale situazione, è necessario valutare il processo che i due hanno attuato per giungere alla posizione in cui si trovano. Se, ad esempio, nessuno ha impedito alla donna di intraprendere un percorso di studi negli ambiti in cui ci sono maggiori probabilità di trovare lavoro, allora è giusto che questa faccia più fatica ad inserirsi nel mercato lavorativo. La scelta è stata sua e di nessun altro, la causa di tale difficoltà è da ricercare in lei stessa; non ci sono stereotipi che tengano: è la donna che non è stata capace di superarli.

Un altro esempio, utile per riprendere i temi precedentemente trattati, è quello delle carriere complicate e "frastagliate" delle donne, a causa della difficoltà nel conciliare vita familiare e vita lavorativa. Non ci sono figli che tengano: è la donna che ha deciso di averli o, nel caso in cui non sia così, è lei ad aver deciso di portare avanti la gravidanza (dato che i libertari sono favorevoli all'aborto).

In qualsiasi caso, quindi, è la donna che deve assumersi la responsabilità e le conseguenze delle decisioni prese. Non si può, in nessun caso, pretendere un intervento da parte dello Stato (che, appunto, può solo difendere i diritti e le libertà negative degli individui, senza agire in nessun modo attivamente) per creare quelle opportunità che lei stessa si è preclusa.

Sen è critico nei confronti della teoria libertaria almeno per due motivi. Innanzitutto, egli ritiene che non ci si possa limitare a considerare solo la libertà negativa. Nel suo Approccio delle Capacità, infatti, assume principale importanza quella positiva: non basta essere liberi "da" per poter vivere la vita che si desidera, è necessario anche essere liberi "di", avere cioè le capacitazioni necessarie per condurre tale vita, tanto in termini di capacità personale, quanto di opportunità date. Sen sostiene infatti che *"può accadere, in particolare, che sia violata la libertà sostanziale delle persone di*

*ottenere cose alle quali danno a buona ragione grande importanza*³⁶ senza che, per questo, ne siano violati i diritti negativi riconosciuti dai libertari.

Una donna, ad esempio, può non riuscire ad inserirsi nel mercato del lavoro, o in una posizione professionale che le compete, non perché qualcuno glielo impedisce, ma perché nessuno glielo permette, cioè nessuno la mette nelle “condizioni di”. In questo caso, quindi, la donna sarebbe negativamente, ma non positivamente libera di fare ed essere ciò che desidera.

Le donne, come visto, possono anche aver intrapreso percorsi di studio più prestigiosi rispetto a quelli degli uomini, possono essere anche più qualificate e possedere maggiori competenze. In questi casi, quindi, la colpa non si può dare a loro; la responsabilità non è loro: hanno scelto ambiti di studi gettonati, hanno impiegato forze, tempo ed energie, hanno meriti. Ma non si dà loro spazio o quando glielo si dà non si tiene conto che esse sono donne e che, in quanto genere contrapposto a quello maschile, hanno biografie differenti, caratterizzate da esigenze, peculiarità, modi di fare e di essere differenti, che richiederebbero una ristrutturazione del mondo del lavoro, necessaria per accoglierle, includerle e dare loro effettiva opportunità di esprimersi. Ciò che spesso succede, però, è che sono le donne a doversi ripensare, riconsiderare e riadattare per potervi permanere.

Queste opportunità, allora, esistono esclusivamente in modo formale, per rispondere alla necessità di introdurre le cosiddette “quote rosa” e per garantire la rappresentanza di genere. Il *politically correct*, in questo caso, non rappresenta un reale interesse per l'autodeterminazione femminile, non è quindi rispettoso delle loro ambizioni, desideri e del loro essere. Per questo motivo, per Sen, non si può parlare di libertà né di realizzazione. La *“fioritura umana”*³⁷, infatti, necessita di terreno fertile. Se è la donna a doversi adattare al sistema, perdendo le peculiarità che le sono proprie, ciò che ne risulta è un “organismo culturalmente modificato”, utilizzato solo ed esclusivamente per aumentare la produzione.

³⁶ Sen 2001, 70.

³⁷ Mocellin n.d., 18.

Il secondo elemento di contrasto tra il pensiero libertario e quello seniano, collegato a quello appena presentato, riguarda il fatto che *“non è possibile accettare delle pure regole procedurali indipendentemente dalle loro conseguenze [...] Il ragionamento consequenziale può invece attribuire grande importanza alla realizzazione o violazione delle libertà individuali”*³⁸. Quindi: mentre per i libertari ciò che conta è il processo, per Sen contano, in modo importante, anche le conseguenze che da tale processo derivano.

4.4. L'APPROCCIO DELLE CAPACITÀ

Le varie critiche esposte da Sen alle teorie della giustizia precedentemente riportate, sono dei tasselli del suo pensiero che verranno ora uniti per comporre e presentare il “puzzle” del *Capabilities Approach*.

Amartya Kumar Sen, è un economista, filosofo e docente universitario, nato in India nel 1933. La sua autobiografia³⁹ svela che nei suoi anni di formazione ha nutrito un forte interesse per i temi di equità, uguaglianza e libertà, che l'hanno spinto ad approfondire la ricerca sulla definizione del vantaggio individuale, inteso come capacità che hanno le persone di raggiungere quei fini a cui attribuiscono un certo valore e la libertà di cui godono di poter “vivere quelle vite che hanno ragione di valorizzare”. Nella *Tanner Lecture on Human Values* –serie di conferenze sulle discipline umanistiche, fondata nel 1978 dallo studioso americano Obert Clark Tanner⁴⁰– del 1979, Sen propone la formulazione di una teoria normativa basata sulle capacità.

Questa è stata presentata nel suo saggio intitolato *“Equality of What?”*, tradotto in italiano con *“Uguaglianza, di che cosa?”*⁴¹, in cui invita ad interrogarsi sull'eguaglianza chiedendosi quale debba essere il suo oggetto, cioè ciò che dev'essere reso uguale.

Dopo aver vagliato il pensiero sottostante ad ognuna delle tre principali teorie che si fronteggiano per rispondere alle grandi questioni della giustizia e dell'equità sociale

³⁸ Sen 2001, 71.

³⁹ The Nobel Prize 1998.

⁴⁰ Harvard University Press s.d.

⁴¹ Sen 1986.

(utilitarismo, neo-contrattualismo e libertarismo), e le risposte che esse indirettamente danno al quesito che Sen si pone relativamente a quale debba essere l'oggetto dell'uguaglianza (rispettivamente: utilità, beni principali e libertà negative), egli arriva finalmente a presentare la sua conclusione: è la qualità della vita reale degli individui che dev'essere adottata come metro di misura⁴² per emettere un giudizio sull'uguaglianza e la giustizia di una situazione specifica o di una società in generale. *"L'elemento fondamentale della qualità della vita delle persone è [...] la libertà 'sostanziale' di cui esse godono, considerata nella sua accezione 'positiva', come possibilità di agire e di essere"*⁴³ che differisce, come visto, dalla libertà libertaria.

Per spiegare la libertà sostanziale, Sen fa uso dei concetti di funzionamenti e di capacità. I primi (*functioning*) *"rappresentano parti dello stato di una persona –in particolare le varie cose che essa riesce a fare o a essere nel corso della sua vita"*⁴⁴. Essi, quindi, sono costituiti da tutto ciò che una persona può concretamente fare e realizzare nella sua vita. La libertà che una persona ha di fare propri i funzionamenti che preferisce, rappresenta la sua *"capacità di funzionare"*⁴⁵ nel modo in cui desidera.

Per tradurre e concretizzare i due concetti, si prende spunto, in seguito, da un esempio utilizzato frequentemente da Sen riadattandolo al mercato del lavoro. Abbiamo due donne, A e B. La prima è disoccupata, ma cerca costantemente lavoro e si tiene aggiornata con corsi di formazione di diverso tipo. La seconda, invece, è inattiva e non cerca lavoro, non perché scoraggiata, ma perché può contare su un abbondante patrimonio di famiglia. Preferisce, quindi, passare il suo tempo viaggiando piuttosto che lavorando. Né A né B beneficiano del funzionamento del lavoro, ma la grande differenza che contraddistingue le due condizioni, è la libertà che le due possiedono (o non possiedono). Mentre B è libera di scegliere se accedere, o meno, a tale funzionamento; A non gode della sua stessa possibilità di scelta e non è positivamente libera di realizzare

⁴² Mocellin n.d.

⁴³ Ivi, 3.

⁴⁴ Magni 2003, 497.

⁴⁵ Sen 1994, citato in Magni 2003, 498.

il funzionamento del lavoro, in quanto non le viene fornita l'opportunità. Questo, inevitabilmente, incide sulla sua qualità di vita e sulla possibilità di realizzarsi.

Infatti, *“la fioritura umana”*⁴⁶, intesa proprio come realizzazione personale, necessita *“di ‘condizioni abilitanti’, sia interne che esterne al soggetto”*⁴⁷. Le prime fanno riferimento alle capacità personali; le seconde, invece, sono rappresentate dalle opportunità date, che mettono gli individui “in condizione di”. L'importanza attribuita a queste “condizioni abilitanti” è ciò che ha permesso a Sen di superare la teoria rawlsiana. Rawls, infatti, è stato criticato dall'economista indiano in quanto *“valuta le opportunità in base ai mezzi di cui le persone dispongono, senza tenere conto delle enormi differenze date dalla capacità di convertire i beni primari in una buona qualità della vita”*⁴⁸. Non tutti, con uno stesso paniere di beni, infatti, possono raggiungere il medesimo risultato. Non può essere sufficiente garantire l'equità in termini di beni posseduti perché vi sia giustizia ed uguale possibilità per tutti di conseguire i propri obiettivi di vita.

Tra le “condizioni abilitanti” esterne, necessarie per agevolare il raggiungimento di questo fine, rientra sicuramente il lavoro. Esso è indispensabile per promuovere e supportare la realizzazione economica, personale e professionale delle persone e, per questo motivo, può essere considerato uno dei mezzi principali affinché gli individui possano condurre il tipo di vita che desiderano.

Come è stato accennato, l'approccio seniano, oltre ad essere interessato al rispetto dei diritti e delle libertà individuali, è attento anche alle conseguenze che dalle scelte intraprese derivano. Il filosofo indiano cerca allora di conciliare il consequenzialismo dell'approccio utilitarista (incentrato solo ed esclusivamente sulle conseguenze, tanto da considerare i diritti come dei “nonsensi”) e il deontologismo di quello libertario (focalizzato, al contrario, esclusivamente sul rispetto dei diritti – negativi – senza però preoccuparsi dei risultati delle scelte e delle azioni). Ne approva e concilia alcuni elementi essenziali, senza però aderire completamente al pensiero degli esponenti di tali teorie. Si differenzia, nel caso dell'utilitarismo, perché valuta le

⁴⁶ Mocellin n.d., 1.

⁴⁷ Ibidem.

⁴⁸ Sen 2009.

conseguenze non in termini di utilità prodotta, ma di capacità e libertà possedute. Si allontana, invece, dal libertarismo perché non si focalizza sul processo ma sulle conseguenze; ne allarga, inoltre, la base informativa: non solo diritti e libertà negativi, ma anche e soprattutto positivi.

Il risultato dell'avvicinamento di due teorie opposte porta Sen a considerare il rispetto dei diritti come uno degli obiettivi da perseguire da parte delle società e, quindi, il grado di realizzazione dei diritti, come una delle basi informative per valutare e giustificare gli esiti di scelte ed azioni intraprese, nonché gli assetti politici e sociali. Riconoscere il diritto al lavoro, ad esempio, significa non solo riconoscere la libertà delle persone di esercitare tale diritto (nonché funzionamento) ma sottintende anche la responsabilità ed il dovere, per lo Stato, di creare condizioni favorevoli affinché tale diritto possa essere esercitato, adoperandosi per sviluppare opportunità lavorative. Le politiche adottate e gli interventi ideati a tal fine, verranno poi valutati e giustificati guardando alle conseguenze, valutate a loro volta in termini di effettivo esercizio del diritto al lavoro, cioè di capacità dei cittadini di funzionare in ambito lavorativo. Il diritto al lavoro, allora, come qualsiasi altro diritto, dev'essere considerato esso stesso un fine, in quanto condizione capacitante.

Posto che Sen guarda alle conseguenze, e posto anche che la realizzazione professionale è uno dei capisaldi della realizzazione personale, se adottiamo come chiave di lettura l'Approccio delle Capacità non possiamo non chiederci quali siano gli effetti prodotti da un mercato del lavoro iniquo e, nello specifico, quali le conseguenze per tutte quelle donne disoccupate, precarie o inattive perché scoraggiate.

Il lavoro è, innanzitutto, la prima fonte di reddito necessario tanto per la sussistenza delle persone, quanto per la loro indipendenza, autonomia e libertà di essere e di fare ciò che desiderano. La privazione o l'insufficienza di reddito, derivante dalla mancanza o scarsità di lavoro, genera povertà di tipo economico e personale. Per dirla in termini seniani, è una condizione di "incapacitazione", non per la mancanza di risorse economiche in sé –dato che per Sen il reddito è solo un mezzo e mai un fine–, ma per l'insufficiente libertà che un'insufficiente quantità di tale mezzo provoca. Viene

minata, nel soggetto, la sua libertà d'azione (*agency*) e, di conseguenza, la libertà ed il conseguimento del benessere (*well-being*).

Nel caso specifico delle donne, laddove mancano questi elementi, vi è anche una maggior esposizione all'assoggettamento, alla violenza e ai soprusi domestici. Non sono poche, purtroppo, coloro che si trovano costrette a subire queste condizioni limitanti e deleterie, risucchiate dal vortice dell'irrealizzazione, imprigionate all'interno delle mura domestiche dalle quali, proprio per la scarsità di risorse a disposizione, non possono permettersi di fuggire.

Il lavoro, inoltre, è luogo di socializzazione ed appartenenza. La mancata partecipazione a questo mondo è una forma di emarginazione sociale e di perdita di opportunità d'incontro e confronto, di relazione e supporto.

Infine, come già detto nel primo capitolo, inattività involontaria, disoccupazione e precarietà, deteriorano le competenze acquisite grazie alla formazione e/o all'esperienza pregressa. Questo, negli anni, diventa ulteriore causa di esclusione dal mercato lavorativo, creando così un circolo vizioso.

Gli Stati e le istituzioni, dunque, dovrebbe garantire il lavoro ai loro cittadini proprio per l'importanza che esso riveste per le loro vite, per il loro benessere e per il benessere della società in generale. Per farlo, non si possono limitare a rimuovere gli ostacoli che impedirebbero loro di accedere a tale funzionamento: anche privi di qualsiasi barriera, possono non ottenere la libertà sostanziale che dal lavoro deriva. Essi, Stati ed istituzioni, devono anche fornire opportunità reali, che sono elementi essenziali per il conseguimento della libertà.

Sen, per questo motivo, diversamente da Nozick e dai libertari, non solo ammette l'intervento dello Stato, ma ritiene che esso abbia il dovere di intervenire. Di conseguenza è favorevole al *welfare state* grazie al quale è "*possibile realizzare quella promessa di uguaglianza e di libertà sostanziale*"⁴⁹. Sempre Mocellin⁵⁰ evidenzia che il sistema welfaristico sostenuto da Sen, non si debba sostituire all'individuo nel suo

⁴⁹ Mocellin n.d., 7.

⁵⁰ n.d.

percorso di realizzazione personale, mentre questo rimane inerte; al contrario, dovrebbe renderlo attivo e responsabile, promuovendone l'*agency*, la facoltà ad agire. È in quest'ottica che sono state pensate le politiche definite, appunto, "attive" del lavoro, volte a promuovere quelle capacità delle persone –ad esempio attraverso la formazione– necessarie per il re-inserimento lavorativo; politiche che si distinguono da quelle passive che, invece, intervengono a sostegno del reddito.

È proprio grazie al suo Approccio delle Capacità, con il quale ha introdotto la questione della libertà tra le componenti del benessere ed ha attribuito una dimensione etica all'economia, che Amartya Sen è stato insignito del premio Nobel nel 1998.

CONCLUSIONI

I dati parlano chiaro: la presenza femminile nel mondo del lavoro nel 2020, non è ancora un fatto ovvio. Insieme alla componente giovanile, le donne rappresentano il segmento più debole. A mio avviso, però, tra donne e giovani, sono le prime ad essere maggiormente penalizzate: mentre essere giovani è una transizione, essere donne è per sempre. È una condizione stabile e duratura, che le accompagna per tutta la vita e che, come si è evidenziato, porta con sé il peso di retaggi culturali ancora fortemente ancorati.

“Sesso debole”, “donna da marciapiede”, “donna di casa”, “casalinga”, “domestica”, “cameriera”, “colf”, sono solo alcuni sinonimi di “donna” che si possono trovare nei dizionari online¹. Per contro, ricercando la parola “uomo”, troviamo: *“essere umano”, “persona”, “individuo”, “sesso forte” “uomo d’affari”, “imprenditore”, “operaio”, “tecnico”, “soldato”, “militare”*². Questo ci dimostra che, anche nel lessico, si fa uso di alcune analogie che associano alle donne determinate professioni e agli uomini delle altre, riproducendo gli stereotipi sui ruoli di genere e rinforzando l’idea secondo la quale la donna viene meglio vista come componente dello stato sociale piuttosto che come componente della forza lavoro. Come in una proporzione matematica, dove il prodotto dei medi è uguale al prodotto degli estremi, possiamo dire che, ancora oggi, donna sta a uomo come lavoro produttivo sta a lavoro riproduttivo. Uno scenario di vecchia data, non più adatto ai giorni nostri che impedisce un’evoluzione della nostra società.

Dato il forte insediamento in diversi ambiti di vita di questi preconcetti, la redenzione delle donne non può e non dev’essere una questione solo al femminile: deve necessariamente coinvolgere l’intera società a partire dalla sua componente maschile. Non possono loro, da sole, chiedere e lottare per ottenere se l’altra metà non è disposta a concedere e a riconoscere spazi adeguati per il loro sviluppo e la loro emancipazione. Anche l’uomo dev’essere in grado di liberarsi da antichi *cliché* che gli impediscono di

¹ Treccani n.d.a; Corriere della Sera n.d.; Virgilio n.d.

² Corriere della Sera n.d.; Virgilio n.d.

accettare il fatto che la donna sia una loro pari e che, d'altra parte, gli riconoscono, in maniera ingiustificata e non legittima, determinati privilegi.

Va certamente riconosciuto il fatto che, negli anni, le donne hanno ottenuto qualche possibilità in più di entrare a far parte del mercato lavorativo. Il cambiamento di cui sopra, quindi, ha già lentamente preso avvio, ma siamo ancora lontani da una sostanziale trasformazione del mondo del lavoro, ancora *"unisex"*, non pensato per loro e non preparato per accogliere le loro peculiarità, potenzialità ed esigenze. Un mondo del lavoro per niente tondo ed accomodante, che le guarda con ostilità e diffidenza, che le contrasta, obbligandole ad adattarsi a tutte le spigolosità che presenta o, in alternativa, a rimanere in una posizione marginale, di confine. Talvolta perché disoccupate per brevi o lunghi periodi. Altre volte perché costrette a mettere da parte anni di fatiche, di investimenti e di impegno, ridotte ad accontentarsi di lavori non all'altezza delle proprie competenze, pur di lavorare. O, ancora, perché l'unica alternativa è quella di accettare lavori temporanei, discontinui, che vanno a definire un curriculum a singhiozzo. E, infine, per l'elevata probabilità di entrare nel mercato del lavoro sommerso, che toglie loro ogni forma di tutela e di sicurezza.

Una partecipazione della figura femminile che non si può definire *"inclusione"*, giacché rimane escluso tutto ciò che è tipicamente muliebre. Siamo, quindi, ancora lontani dalla sostanziale uguaglianza di genere sancita, a livello formale, dalla nostra Costituzione. Le donne andrebbero incluse nel mercato del lavoro solo perché *"in economia «donna conviene»"*³ ma principalmente per il benessere che in esse è possibile produrre, in termini di libertà, attraverso un lavoro dignitoso. Solo in questo modo è possibile ridurre lo scarto *"fra ciò che le donne desiderano realizzare e ciò che esse riescono effettivamente a realizzare, a causa di una ineguale distribuzione di opportunità"*⁴.

Le opportunità fornite, infatti, giocano un ruolo fondamentale affinché le persone possano sviluppare determinate capacità e, quindi, libertà. È per questo che la vera e

³ Ferrera 2008, 13.

⁴ Ivi, 22.

propria emancipazione femminile non può riguardare solo le donne, ma la società nel suo insieme, comprendendo il mercato del lavoro e il mondo della politica.

C'è da chiedersi, infine, sempre adottando l'ottica dell'Approccio delle Capacità, se sia opportuno definire e considerare "occupata" tanto una persona che in una settimana abbia svolto almeno un'ora di lavoro, quanto una che ne abbia svolte quaranta. Come si può ritenere che queste due persone godano di uno stesso grado di benessere e possiedano la stessa libertà di condurre una vita considerata degna e di valore?

BIBLIOGRAFIA

- Casagrande, Patrizia. 2009. Senza tregua tra lavoro e famiglia. L'opinione dei testimoni qualificati. Intervista di Catalina Stefanescu.
- Castelli, Anna Maria. 2009. Senza tregua tra lavoro e famiglia. L'opinione dei testimoni qualificati. Intervista di Catalina Stefanescu.
- Ferrera, Maurizio. 2008. "In economia «donna conviene»". In *Il fattore D. Perché il lavoro delle donne farà crescere l'Italia*, a cura di Ferrera Maurizio, 13-44. Mondadori.
- Goffi, Gianluca. 2009a. "Donne al lavoro?". In *Sempre più donne. Indagine sulla disoccupazione e sulla condizione femminile nell'area senigalliese*, a cura di Gianluca Goffi, 23-49. Milano: FrancoAngeli.
- Goffi, Gianluca. 2009b. "Quello che le donne non possono". In *Sempre più donne. Indagine sulla disoccupazione e sulla condizione femminile nell'area senigalliese*, a cura di Gianluca Goffi, 51-71. Milano: FrancoAngeli.
- Leccardi, Carmen. 2004. I talenti delle donne. L'intelligenza femminile al lavoro. Intervista di Anna Simone.
- Napoleoni, Loretta. 2004. I talenti delle donne. L'intelligenza femminile al lavoro. Intervista di Anna Simone.
- Nozick, Robert. 1987. *Anarchia, stato e utopia*. Tradotto da Gianni Rigamonti. Milano: Il Saggiatore.
- Palmieri, Roberta. 2009. "Le migranti e il mercato del lavoro". In *Sempre più donne. Indagine sulla disoccupazione e sulla condizione femminile nell'area senigalliese*, a cura di Gianluca Goffi, 108-40. Milano: FrancoAngeli.
- Pruna, Maria Letizia. 2007. *Donne al lavoro*. Bologna: Il Mulino.
- Rawls, John. 1982. *Una teoria della giustizia*. A cura di Sebastiano Maffettone. Tradotto da Ugo Santini. Milano: Feltrinelli.

- Sen, Amartya. 1986. "Uguaglianza, di che cosa?". In *Scelta, benessere, equità*, 337–60. Bologna: Il Mulino.
- Sen, Amartya. 2001. "Libertà e fondamenti della giustizia". In *Lo sviluppo è libertà. Perché non c'è crescita senza democrazia.*, tradotto da Gianni Rigamonti, 59–91. Mondadori.
- Sen, Amartya. 2009. *Rawls e oltre*, In *L'idea di giustizia*, 65–86. Mondadori.
- Simone, Anna. 2014. *I talenti delle donne. L'intelligenza femminile al lavoro*. Torino: Einaudi.
- Stefanescu, Catalina. 2009. "Senza tregua tra lavoro e famiglia. L'opinione dei testimoni qualificati". In *Sempre più donne. Indagine sulla disoccupazione e sulla condizione femminile nell'area senigalliese.*, a cura di Gianluca Goffi, 142–75. Milano: FrancoAngeli.
- Veca, Salvatore. 1998. "Le teorie della giustizia". In *La filosofia politica*, 33–82. Roma-Bari: Laterza.

SITOGRAFIA

- Actionaid. n.d. "Inclusione sociale per garantire a tutti gli stessi diritti". Ultima cons. 4 luglio 2020. <https://www.actionaid.it/informati/notizie/inclusione-sociale-in-bilico-tra-poverta-e-discriminazione>.
- Barca, Fabrizio. 2015. "L'idea di giustizia di Amartya Sen: sintesi e osservazioni per l'uso quotidiano". Ultima cons. 4 luglio 2020. <https://www.rivisteweb.it/doi/10.7377/80712>
- Cambridge Dictionary. n.d. "Sex Typing". Ultima cons. 15 luglio 2020. <https://dictionary.cambridge.org/dictionary/english/sex-typing>.
- Commissione Europea. 2010. "Europa 2020. Una strategia per una crescita intelligente, sostenibile e inclusiva". Ultima cons. 23 giugno 2020. https://ponculturaesviluppo.beniculturali.it/my_uploads_pcs/2018/06/STRATEGIA-EUROPA-2020.pdf.
- Corriere della Sera. n.d. "Donna: Sinonimi e contrari di donna". Ultima cons. 28 luglio 2020. https://dizionari.corriere.it/dizionario_sinonimi_contrari/D/donna.shtml.
- Gazzetta Ufficiale. n.d. "Art. 27". Ultima cons. 25 agosto 2020. https://www.gazzettaufficiale.it/atto/serie_generale/caricaArticolo?art.progressivo=0&art.idArticolo=27&art.versione=3&art.codiceRedazionale=006G0216&art.dataPubblicazioneGazzetta=2006-05-31&art.idGruppo=10&art.idSottoArticolo1=10&art.idSottoArticolo=1&art.flagTipoArticolo=0.
- Harvard University Press. s.d. "The Tanner Lectures on Human Values". Ultima cons. 26 agosto 2020. <https://www.hup.harvard.edu/collection.php?cpk=1042>.
- ISTAT. n.d.a. "Glossario. Rilevazione sulle forze di lavoro". Ultima cons. 10 maggio 2020. <https://www.istat.it/it/files//2015/05/Glossario1.pdf>.
- ISTAT. n.d.b. "Retribuzioni orarie dei dipendenti del settore privato". Ultima cons. 14 luglio 2020. http://dati.istat.it/Index.aspx?DataSetCode=DCCV_TAXOCCU1.

- ISTAT. 2017. "Glossario. Misure del benessere dei territori". Ultima cons. 28 giugno 2020. https://www.istat.it/it/files//2018/06/MBT_Glossario.pdf.
- ISTAT. 2019a. "Conciliazione tra lavoro e famiglia. Anno 2018". Ultima cons. 1 luglio 2020. <https://www.istat.it/it/files/2019/11/Report-Conciliazione-lavoro-e-famiglia.pdf>.
- ISTAT. 2019b. "Gli stereotipi sui ruoli di genere e l'immagine sociale della violenza sessuale". Ultima cons. 1 luglio 2020. <https://www.istat.it/it/files/2019/11/Report-stereotipi-di-genere.pdf>.
- ISTAT. 2020a. "Il Sistema previdenziale italiano". Ultima cons. 14 luglio 2020. <https://www.istat.it/it/archivio/239415>.
- ISTAT. 2020b. "La protezione sociale in Italia e in Europa". Ultima cons. 2 luglio 2020. https://www.istat.it/it/files//2020/04/Protezione_sociale.pdf.
- ISTAT, Ministero del lavoro e delle politiche sociali, Inps, Inail, e Anpal. 2020. "Nota trimestrale sulle tendenze dell'occupazione. I trimestre 2020". Ultima cons. 28 giugno 2020. <https://www.istat.it/it/files//2020/06/NotaTrimestrale-Occupazione-I-2020.pdf>.
- La Gazzetta del Mezzogiorno. 2007. "Isfol - Il lavoro nero è donna". Ultima cons. 29 giugno 2020. <https://www.lagazzettadelmezzogiorno.it/news/home/68466/isfol-il-lavoro-nero-e-donna.html>.
- La Legge per Tutti. n.d. "Art. 2095 codice civile: Categorie dei prestatori di lavoro". Ultima cons. 5 luglio 2020. <https://www.laleggepertutti.it/codice-civile/art-2095-codice-civile-categorie-dei-prestatori-di-lavoro>.
- Magni, Sergio Filippo. 2003. "Capacità, libertà e diritti: Amartya Sen e Martha Nussbaum". *Filosofia politica*, n. 3/2003. <https://www.rivisteweb.it/doi/10.1416/10084>

Mirabella, Maria. 2016. "Il Welfare State Italiano". Ultima cons. 2 luglio 2020. <https://assistentesocialenelmondo.wordpress.com/2016/05/23/il-welfare-state-italiano/>.

Oxford English Dictionary. n.d. "Gender". <https://www.oed.com/viewdictionaryentry/Entry/77468>.

Ruggeri, Stefania. 2014. "Ri-leggere il welfare state in una prospettiva di genere". Ultima cons. 2 luglio 2020. <https://rodin.uca.es/bitstream/handle/10498/16982/N2-4..pdf?sequence=1&isAllowed=y>.

Sabbadini, Linda Laura. 2020. "Misure a sostegno della partecipazione delle donne al mercato del lavoro e per la conciliazione delle esigenze di vita e di lavoro". Ultima cons. 24 giugno 2020. <https://www.istat.it/it/archivio/239003>.

The Nobel Prize. 1998. "Amartya Sen. Biographical". Ultima cons. 16 luglio 2020. <https://www.nobelprize.org/prizes/economic-sciences/1998/sen/biographical/>.

Senato della Repubblica. n.d.a. "La Costituzione - Articolo 1". Ultima cons. 19 luglio 2020. https://www.senato.it/1025?sezione=118&articolo_numero_articolo=1.

Senato della Repubblica. n.d.b. "La Costituzione - Articolo 4". Ultima cons. 19 luglio 2020. https://www.senato.it/1025?sezione=118&articolo_numero_articolo=4.

Specia, Barbara. 2012. "Nozick, singolarità quale libertà - Rivoluzione Liberale". Ultima cons. 20 luglio 2020. <https://www.rivoluzione-liberale.it/14383/opinione/nozick-singolarita-quale-liberta.html>.

Strano, Andrea. 2015. "Recensione di Sen A. K., L'idea di giustizia". Ultima cons. 18 luglio 2020. https://www.researchgate.net/publication/301552392_Recensione_di_Sen_A_K_L'idea_di_justizia.

Treccani. n.d. "Assimilazione". Ultima cons. 4 luglio 2020. <http://www.treccani.it/vocabolario/assimilazione>.

- Treccani. n.d.a. “Donna”. Ultima cons. 15 luglio 2020.
[http://www.treccani.it/vocabolario/donna_\(Sinonimi-e-Contrari\)](http://www.treccani.it/vocabolario/donna_(Sinonimi-e-Contrari)).
- Treccani. n.d.b. “Inserire”. Ultima cons. 4 luglio 2020.
[http://www.treccani.it/vocabolario/inserire_\(Sinonimi-e-Contrari\)](http://www.treccani.it/vocabolario/inserire_(Sinonimi-e-Contrari)).
- Treccani. n.d.c. “Integrare”. Ultima cons. 4 luglio 2020.
<http://www.treccani.it/vocabolario/integrare>.
- Treccani. n.d.d. “Sottoccupazione”. Ultima cons. 14 luglio 2020.
<http://www.treccani.it/vocabolario/sottoccupazione/>.
- Università degli Studi di Cagliari. n.d. “Dispense di politica economica. Le politiche per il welfare”. Ultima cons. 1 luglio 2020.
<https://people.unica.it/sergiolodde/files/2013/09/Le-politiche-per-il-welfare.pdf>.
- Vernaglione, Piero. 2009. “Il libertarismo”. La teoria, gli autori, le politiche. Ultima cons. 2 luglio 2020. <https://www.rothbard.it/teoria/libertarismo.pdf>
- Virgilio. n.d. “Sinonimo di: Donna”. Ultima cons. 15 luglio 2020.
<https://sapere.virgilio.it/parole/sinonimi-e-contrari/donna>.